

DICTIONNAIRE
PERMANENT

Bulletin
Avril 2021

Numéro

spécial

Social



■ **Activité partielle de longue durée**

Descriptif détaillé et mode d'emploi



Sommaire

■ Présentation du dispositif de l'APLD

Qu'est-ce que l'APLD ?	4
Quand recourir à l'APLD ?	4
Arbre décisionnel	6
Quel est le régime applicable à l'APLD ?	7
Jusqu'à quelle date peut-on recourir à l'APLD ?	8
Quelles sont les sanctions ?	9

■ Aide à la rédaction d'un accord collectif d'APLD

A quel niveau négocier ?	11
Avec qui négocier ?	11
Faut-il publier l'accord APLD ?	12
Quelles marges de manœuvre de négociation ?	12
Clauses communes à tout accord collectif	13
Préambule : le diagnostic sur la situation actuelle et à venir de l'activité	13
Date de début et durée	14
Activités et salariés concernés par l'APLD	15
Réduction maximale de l'horaire de travail	15
Engagements en matière d'emploi	16
Engagements en matière de formation	17
Modalités d'information des syndicats signataires et des IRP	19
Clause sur les efforts des dirigeants	20
Autres clauses facultatives	20

■ Ce qu'il faut savoir sur le document unilatéral

Mentions obligatoires	22
Articulation avec l'accord de branche	22

■ Rôle du CSE en cas de recours à l'APLD

Négociation avec le CSE	23
Consultation du CSE en cas de décision unilatérale	23
Notification au CSE de la décision de l'administration	24
Information périodique du CSE	24
Bilan d'appréciation périodique	25
Information du CSE en cas de non-remboursement des allocations	25
La place de l'APLD dans la BDES ?	25
Le sort des salariés protégés en cas d'APLD	26
Le recours de l'APLD par le CSE employeur	26

■ Contrôle de la Dreets sur l'APLD

Demande de validation ou d'homologation	27
Étendue du contrôle de la Dreets	28
Réponse de la Dreets	28
Information du CSE et des salariés	29
Schéma sur la procédure de contrôle initial de la Dreets	30
Contrôle régulier de la Dreets	31
Schéma du contrôle périodique de la Dreets	32
Recours contre la décision de validation ou d'homologation	32
Recours contre la décision de refus de validation ou d'homologation	33

■ Réduction de l'activité ouvrant droit à l'APLD

Une réduction de l'horaire de travail limitée à 40 % en principe	34
Une réduction de l'horaire jusqu'à 50 % en cas de grandes difficultés	35
Questions-réponses	35

■ Indemnité d'APLD versée au salarié

Taux légal, plancher et plafond de l'indemnité APLD	36
Assiette du taux horaire d'indemnité APLD	36
Calcul du nombre d'heures indemnifiables	38
L'employeur peut-il verser une indemnité complémentaire ?	39
Règles d'assujettissement de l'indemnité légale d'APLD	40
Assiette des cotisations de prévoyance et de frais de santé	40
Prélèvements CSG-CRDS sur l'indemnité légale d'APLD	41
Réduction du plafond de la Sécurité sociale	41
Régime applicable à l'indemnité complémentaire	41
Éléments de salaire soumis aux cotisations et contributions sociales	42
Comment mentionner les heures d'APLD sur le bulletin de paie ?	42
Comment intégrer les heures d'APLD sur la DSN ?	43

■ Allocation d'APLD versée à l'employeur

Procédure à suivre pour obtenir l'allocation versée par l'État	45
Durée de versement de l'allocation	45
Taux de l'allocation hors secteur protégé	46
Majoration de l'allocation pour les secteurs « protégés »	46
Assiette et calcul du nombre d'heures indemnifiables	47

■ Incidences de l'APLD sur le statut du salarié

L'APLD ne nécessite pas l'accord du salarié	48
Exercice d'une activité pendant les heures chômées	48
Incidences sur les congés payés	48
Incidences sur les jours fériés	49
Incidences sur les arrêts de travail	49
Incidences sur les indemnités de rupture	50
Pas d'incidence sur le bénéfice de l'épargne salariale...	51
... ni sur la répartition de l'intéressement et de la participation	51
L'APLD ne permet pas un déblocage anticipé	51
Maintien des garanties : une obligation d'ordre public temporaire	52
Pérenniser ce maintien au-delà de la période obligatoire ?	55
Prise en compte des périodes d'APLD pour les droits à retraite de base	55
Acquisition gratuite de points Agirc-Arrco	55
Pas de maintien obligatoire des garanties de retraite supplémentaire	56

■ Comparatif entre APLD et autres dispositifs de réduction d'horaires

APLD et AP « classique » : tableau comparatif	57
Est-il possible de cumuler APLD et AP « classique » ?	58
APLD et APC : objet similaire mais effets opposés	59
Tableau comparatif APLD et APC	59
Possibilité de négocier un accord APLD en même temps qu'un PSE	61

■ Annexes

Modèle d'accord collectif relatif à la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée	62
Document unilatéral mettant en place l'activité partielle de longue durée	68



Présentation

Dénommé « Activité réduite pour le maintien de l'emploi » (ARME) ou « dispositif spécifique d'activité partielle », c'est l'appellation « Activité partielle de longue durée » (APLD), qui est retenue en pratique, termes bien plus explicites.

Instauré par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ce dispositif peut être mis en place dans le cadre du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, décret déjà modifié par des décrets successifs. Il a vocation à s'appliquer jusqu'au 30 juin 2022.

Il permet à une entreprise de moduler l'horaire de travail de ses salariés en fonction des variations d'activité qu'elle subit. Ainsi, l'entreprise alterne périodes de réduction ou d'absence d'activité et périodes d'activité « normales ». La réduction d'activité peut aller jusqu'à 40 % sur une période maximale de 36 mois. L'employeur perçoit une allocation en contrepartie de l'indemnité versée au salarié pour les heures chômées avec un reste à charge variable limité voire nul ; le taux de cette allocation est identique à celui de l'activité partielle « classique » jusqu'au 30 juin 2021 et sera plus favorable à compter du 1^{er} juillet 2021. Pour les salariés, l'APLD assure le versement d'une indemnité pour les heures chômées, une meilleure garantie pour le maintien de leur emploi et préserve leur statut. Il peut aussi être l'occasion de suivre des actions de formation.

Dans un paysage économique incertain et instable lié aux différentes vagues de l'épidémie de la Covid-19, passées, en cours et à venir, le recours à l'APLD constitue donc un outil « sécurisant » parce qu'il permet

d'adapter le temps de travail tout en maintenant la présence, les compétences et le pouvoir d'achat des salariés et avec un reste à charge réduit pour l'entreprise.

Certes, le formalisme du dispositif (accord ou document unilatéral à faire homologuer ou valider par l'administration, autorisation d'indemnisation à renouveler tous les 6 mois, bilans réguliers à établir...) et les contraintes qu'il impose en matière de maintien de l'emploi peuvent faire hésiter l'employeur à franchir le pas. Mais ces freins ne sont pas insurmontables et sont contrebalancés par la sécurité que l'APLD peut apporter dans le contexte économique à venir.

Il enrichit l'arsenal mis à la disposition des entreprises pour réduire et flexibiliser le temps de travail afin d'assurer leur pérennité comme l'activité partielle classique, l'accord de performance collective, voire le plan de sauvegarde de l'emploi. L'APLD présente des avantages pour l'employeur comme pour ses salariés qu'il faut étudier avant de faire un choix entre ces dispositifs.

Ce bulletin spécial est destiné à vous apporter un descriptif détaillé du dispositif d'activité partielle de longue durée à vous aider à négocier un accord collectif ou à établir un document unilatéral et à gérer ce dispositif une fois qu'il est mis en place.

Cette version intègre les dernières modifications réglementaires concernant le taux d'indemnisation et la période de neutralisation entre le 1^{er} novembre 2020 et le 30 juin 2021.

Nathalie Lebreton
Dictionnaire Permanent Social

Ont collaboré à ce bulletin : Françoise Andrieu, Géraldine Anstett, Ouriel Atlan, Eléonore Barriot, Séverine Baudouin, Karima Demri, Virginie Guillemain, Eléonore Jouanneau, Nathalie Lebreton, Sophie Picot-Raphanel



Présentation du dispositif de l'APLD

L'activité partielle de longue durée est un des outils à la disposition de l'entreprise pour gérer les variations d'activité en raison de la crise sanitaire liée à la Covid-19. Avant de la mettre en place, il est important d'en connaître les contours, les textes applicables et de s'interroger sur l'opportunité d'y recourir.

1 Qu'est-ce que l'APLD ?

Objet de l'APLD

Le dispositif spécifique d'activité partielle, appelé en pratique l'activité partielle de longue durée (APLD), a été instauré par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et précisée par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020. C'est un dispositif de soutien à l'entreprise confrontée à une réduction durable de son activité. Il permet à l'employeur, pour une période de 6 à 24 mois (consécutifs ou non dans la limite de 36 mois, après déduction, le cas échéant de la période entre le 1^{er} novembre 2020 et le 30 juin 2021), de diminuer le temps de travail et de recevoir, pour les heures « chômées », une allocation qui compensera l'indemnisation du salarié.

Ce dispositif temporaire, plus avantageux et sécurisant que l'activité partielle de droit commun (appelé dans ce bulletin, activité partielle « classique ») ne peut être mis en place que par accord collectif (ou par un document unilatéral en application d'un accord de branche étendu) et doit s'accompagner d'engagements en matière de maintien de l'emploi et de formation.

Points clés à retenir pour bénéficier de l'APLD

Pour pouvoir recourir au dispositif d'APLD ouvrant droit à une indemnisation spécifique, ce sont trois conditions de forme et trois conditions de fond qu'il faut remplir.

Trois conditions de forme

L'employeur qui envisage de recourir à l'APLD doit accomplir trois formalités :

- établir au préalable un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, l'entreprise, le groupe ou la branche selon le niveau de la négociation de l'APLD envisagé. Il devra être intégré dans le préambule de l'accord collectif. En cas d'application d'un accord de branche étendu, un diagnostic propre à l'entreprise, l'établissement ou le groupe concerné devra figurer dans la décision unilatérale ; à défaut, l'administration refusera le bénéfice de l'APLD ;
- conclure un accord collectif d'entreprise, de groupe ou d'établissement, ou en cas d'accord de branche étendu, établir un document unilatéral ;
- obtenir la validation de l'accord collectif de l'entreprise, l'établissement ou le groupe ou l'homologation du

document unilatéral par la Drees valant autorisation de placement en activité partielle spécifique.

Trois conditions de fond

Le recours à l'APLD se traduit pour l'entreprise par :

- une réduction de l'horaire de travail jusqu'à 40 % de la durée légale au maximum (50 % dans certains cas exceptionnels) ;
- une réduction d'activité durable pendant 6 à 24 mois consécutifs ou non sur une période maximale de 36 mois mais sans remise en cause de sa pérennité ;
- l'obligation de prendre des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle pour maintenir l'emploi.

Avantages

L'application de l'APLD permet à l'employeur :

- d'imposer une réduction du temps de travail couplée ou non avec une modulation des horaires (périodes hautes et périodes basse) compensée par une indemnité qu'il devra verser aux salariés concernés pour les heures « chômées » ;
- d'obtenir un remboursement, total ou partiel, des indemnités versées aux salariés par une allocation versée par l'État et l'Unedic (via l'Agence de service et de paiement). Le taux de cette allocation est identique à celui de l'activité partielle « classique » jusqu'au 30 juin 2021 et sera plus favorable à compter du 1^{er} juillet 2021, sauf décret ultérieur ;
- de maintenir les compétences dans son entreprise avec le cas échéant, la possibilité d'organiser des actions de formation pendant les heures chômées.

Pour le salarié, l'APLD permet un maintien dans l'emploi avec des garanties sur son statut, le bénéfice d'une compensation financière à la réduction de ses horaires et la possibilité, le cas échéant, de bénéficier d'actions de formation pendant ses heures chômées.

2 Quand recourir à l'APLD ?

Les entreprises et les salariés éligibles à l'APLD

Le champ d'application de l'APLD n'est pas défini dans les textes. Il y a donc une incertitude sur l'application de ce dispositif pour certains types d'entreprise. A défaut de précision dans la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, il y a lieu, selon nous, de se référer au champ d'application de l'activité partielle (AP) « classique » selon lequel sont concernées les entreprises qui relèvent du code du

travail et plus précisément de la réglementation de la durée du travail (DGEFP, circ., n° 2013-12, 12 juill. 2013). Ainsi, l'activité partielle de longue durée peut être mise en place par toute entreprise du secteur de droit privé ou, entreprise publique industrielle et commerciale (EPIC) confrontée à une réduction durable de son activité, quelle que soit sa taille.

Mais il reste une incertitude concernant l'extension du champ d'application de l'AP classique qui a été décidée à l'APLD pendant la période d'état d'urgence. Rappelons en effet que jusqu'au 31 décembre 2021, l'activité partielle a été étendue aux entreprises publiques s'assurant contre le risque chômage (RATP, SNCF...) pour leurs salariés de droit privé, aux entreprises étrangères qui emploient au moins un salarié en France, aux régies gérant un service public de remontées mécaniques, de pistes de ski ou de cure thermale (Ord. n° 2020-346, 27 mars 2020, art. 2 mod. par Ord. n° 2020-460, 22 avril 2020, art. 10 mod. par Ord. n° 2020-1639, 21 déc. 2020, art. 2).

Concernant les salariés visés, il semble, à défaut de précision dans les textes, qu'il s'agit du même champ d'application que l'AP classique. Ne sont concernés que les titulaires d'un contrat de travail : salarié en contrat à durée indéterminée ou déterminée en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, à temps partiel ou à temps plein, en forfait en heures ou en jours. Sont aussi concernés mais jusqu'au 31 décembre 2021 (sauf décret ultérieur contraire) : les cadres dirigeants en cas d'absence d'activité totale, les salariés en portage salarial, les salariés en CDD d'usage d'insertion et les VPR (Ord. n° 2020-346, 27 mars 2020 mod. par Ord. n° 2020-1639, 21 déc. 2020 ; Ord. n° 2020-428, 15 avr. 2020 mod. ; D. n° 2020-1786, 30 déc. 2020).

Concernant les salariés protégés et concernant l'éligibilité du CSE en tant qu'employeur, voir page 25.

Remarque : sont donc exclus les stagiaires, les dirigeants ou mandataires sociaux sans contrat de travail.

Une baisse d'activité durable mais non pérenne

L'APLD est destinée à assurer le maintien de l'emploi dans des entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est, toutefois, pas de nature à compromettre leur pérennité (L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 53, I).

Si on fait un parallèle avec la durée minimale et maximale du bénéfice de l'APLD, cette baisse d'activité serait considérée comme durable si elle est d'au moins 6 mois. Elle ne peut excéder une durée de 24 mois consécutifs ou non sur une période de 36 mois consécutifs, après déduction le cas échéant, de la période neutralisée entre le 1^{er} novembre 2020 et le 30 juin 2021.

Exemple : si la durée prévue de l'application de l'APLD (dans l'accord ou le document unilatéral) est de 24 mois consécutifs et débute le 1^{er} janvier 2021, l'entreprise pourra bénéficier de l'APLD jusqu'au 1^{er} juillet 2023 : la période de 6 mois entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2021 étant neutralisée, le bénéfice de l'APLD est reporté d'autant, soit de 6 mois supplémentaires.

Pour ouvrir droit à l'APLD, cette réduction durable de l'activité de l'entreprise ne doit pas être « de nature à compromettre sa pérennité ». Cette condition apportée par la loi du 17 juin 2020, reste, en l'absence de précisions sur les critères à retenir, difficile à cerner. Il est difficile d'anticiper le devenir de l'activité en raison de l'incertitude de la durée de la crise sanitaire liée à la Covid-19. Il s'agira sans doute d'une appréciation au cas par cas.

Un outil parmi d'autres pour réduire le temps de travail

Avant de s'engager dans la négociation d'un accord collectif ou d'établir (en cas d'accord de branche) un document unilatéral d'APLD, il y a lieu de s'interroger sur le fait de savoir si le contexte économique et social de l'entreprise s'y prête et se poser les questions préalables suivantes :

- la réduction de l'activité est-elle durable, c'est-à-dire est-elle d'au moins 6 mois ?
- si oui, cette réduction durable compromet-elle la pérennité de l'entreprise ?
- si la réduction de l'activité de l'entreprise est durable mais que la pérennité de l'entreprise n'est pas compromise, excède-t-elle ou non 40 % de la durée légale (ou 50 % si l'entreprise peut justifier une circonstance exceptionnelle) ?

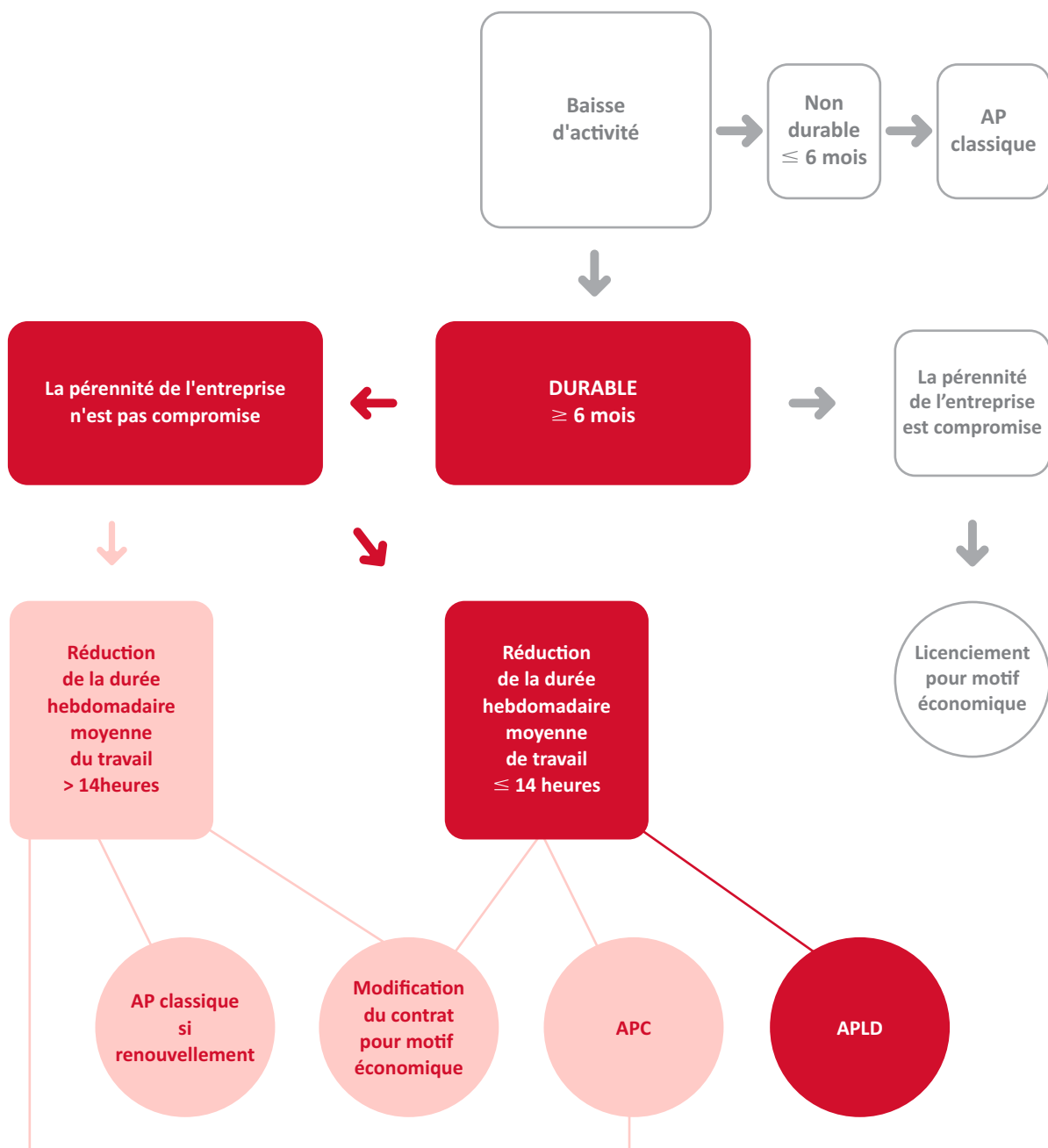
Il y a lieu ensuite de peser les avantages et les inconvénients de recourir à l'APLD par rapport aux autres dispositifs permettant de réduire le temps de travail tels que l'accord de performance collective (APC), l'activité partielle « classique » ou la modification pour raison économique.

Les différences entre ces dispositifs touchent, notamment :

- le formalisme : accord collectif avec peu de mentions obligatoires pour l'APC, accord collectif avec des mentions obligatoires et la nécessité d'une validation de l'administration pour l'APLD, procédure spécifique à respecter et avenant au contrat de chaque salarié en cas de modification du contrat pour motif économique, simple demande d'autorisation sur une plateforme dédiée pour l'AP « classique » ;
- l'incidence du refus du salarié : licenciement pour faute en cas d'APLD ou d'AP « classique », pour motif économique en cas de modification du contrat ou *sui generis* en cas d'APC ;
- le suivi : suivi assuré tous les 3 mois au moins par le CSE et tous les 6 mois par la Dreets pour l'APLD, règles de suivi prévues par les négociateurs pour l'APC, pas de suivi exigé en cas de modification du contrat ;
- l'indemnisation du salarié : horaire réduit compensé par une indemnité en cas d'APLD ou d'AP « classique » (taux légal en cas d'APLD) plus favorable à compter du 1^{er} juillet 2021, réduction de rémunération corrélative sauf clause plus favorable en cas d'APC et de modification du contrat...

Pour une comparaison exhaustive entre APLD et AP « classique », voir page 58 et pour une comparaison entre APLD et APC, voir page 60.

3 Arbre décisionnel



Quel est le régime applicable à l'APLD ?

L'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié

L'activité partielle de longue durée (APLD) est un « dispositif spécifique d'activité partielle », créé par l'article 53, VIII de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 est venu fixer les modalités d'application de ce dispositif et a permis sa mise en place à compter du 30 juillet 2020. Ce décret a fait l'objet de modifications par les décrets n°s 2020-1188 du 29 septembre 2020, 2020-1316 du 30 octobre 2020, 2020-1579 du 14 décembre 2020, 2020-1786 du 30 décembre 2020 et 2021-361 du 31 mars 2021.

Remarque : la loi du 17 juin 2020 prévoyait une entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2020, mais le dispositif d'APLD étant subordonné à la publication d'un décret pour fixer les modalités d'application, il a fallu attendre le 30 juillet 2020, date de publication du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 pour qu'il soit opérationnel pour les entreprises.

Les accords collectifs et les documents unilatéraux restent régis par ces deux textes tels qu'ils sont en vigueur au moment de leur transmission à l'administration.

Les textes sur l'activité partielle classique applicables à l'APLD

Concernant les dispositions législatives de l'activité partielle « classique » applicables à l'APLD, l'article 53, VIII de la loi n° 734 du 17 juin 2020 précise les dispositions non applicables. *A contrario*, on peut penser que les dispositions non citées sont applicables à l'APLD, c'est-à-dire les articles suivants :

– L. 5122-1 : principe du droit à une indemnité pour le salarié et d'une allocation versée par l'État pour l'employeur, principe de la suspension du contrat pendant l'activité partielle, délai de prescription de la demande d'allocation fixé à 6 mois (12 mois avant le 31 décembre 2020) ;

– L. 5122-2, alinéa 1 : possibilité pour le salarié de suivre une formation (notamment dans le cadre du plan de formation) pendant les heures « chômées » ;

– L. 5122-4 : application du régime social et fiscal des revenus de remplacement à l'indemnité légale d'activité partielle (mesure temporaire prévue jusqu'au 31 décembre 2020 et devenue pérenne par la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020) et application des règles de saisie et cession des salaires à l'indemnités AP.

Les textes légaux non codifiés sur l'activité partielle « classique » applicables à l'APLD sont ceux qui ne sont pas visés par l'article 53, VIII de la loi du 17 juin 2020, selon une lecture *a contrario* de cette disposition. Il s'agit notamment de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 hormis l'article 10 ter.

Concernant la partie réglementaire, l'article 9, II du décret du 28 juillet 2020 énumère les articles du code du travail sur l'activité partielle qui sont applicables à l'APLD ; ce sont les articles suivants :

– R. 5122-5 : demande d'indemnisation à l'Agence de services et de paiement (mentions obligatoires, voie

dématérialisée), possibilité de versement mensuel en cas d'annualisation du temps de travail ;

Remarque : la référence à la décision d'autorisation expresse ou tacite prévue pour l'AP classique à l'article R. 5122-4 s'entend comme la référence à l'autorisation d'APLD.

– R. 5122-8 : exclusion d'indemnisation au titre de l'AP en cas de réduction du temps de travail liée à une grève, sauf sur autorisation en cas de lock-out ;

– R. 5122-11 : plafond des heures chômées ouvrant droit à l'indemnité et à l'allocation AP : durée légale (35 heures) ou durée conventionnelle si elle est inférieure et avec exclusion des heures supplémentaires (en temps normal) prise en compte des heures chômées dans les droits à congés payés et dans les droits à participation et intéressement ;

Remarque : par dérogation à cette règle fixée par l'article R. 5122-11, jusqu'au 31 décembre 2021, sont prises en compte dans le calcul des heures chômées ouvrant droit à l'activité partielle les heures supplémentaires structurelles et les heures d'équivalence. A compter du 1^{er} janvier 2022, ces heures ne seront plus prises en charge, sauf décret contraire ultérieur. Les heures chômées excédant 35 heures hebdomadaires indemnisées ne seront donc plus indemnisées (Ord. n° 2020-346, 27 mars 2020 mod. par Ord. n° 2020-1639, 21 déc. 2020 ; D. n° 2020-794, 26 juin 2020 mod. par D. n° 2020-1681, 24 déc. 2020).

– R. 5122-14 : versement mensuel de l'allocation par l'Agence de services et de paiement et versement de l'indemnité au salarié à la date normale de paie ;

– R. 5122-16 : modalités de paiement de l'allocation pour les entreprises en difficultés ;

– R. 5122-17 : document à remettre dans les entreprises en difficultés tous les mois au salarié ou indication sur le bulletin de paie du nombre d'heures chômées, les taux appliqués et les sommes versées. Jusqu'au 1^{er} mars 2021, il y a une obligation de remettre ce document dans toutes les entreprises. Depuis le 1^{er} mars 2021, seules les entreprises en difficultés sont concernées (D. n° 2020-325, 25 mars 2020). Pour les autres, les mentions sur l'AP doivent figurer dans le bulletin de salaire (C. trav., art. R. 3243-1) ;

– R. 5122-18, alinéa 3 : prise en compte des éléments variables de la rémunération ;

– R. 5122-18, alinéa 5 : allocation versée à l'employeur inférieure ou égale à l'indemnité horaire versée au salarié pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;

– R. 5122-18, alinéa 6 : interdiction pour l'indemnité nette d'excéder la rémunération nette horaire habituelle (applicable à compter du 1^{er} mai 2021 selon le décret n° 2021-347 du 30 mars 2021 et pouvant être reporté par décret ultérieur) ;

– R. 5122-19 : modalités de calcul du nombre d'heures chômées ouvrant droit à l'allocation AP (heures travaillées – durée légale ; prorata pour les forfaits annuels...) ;

– R. 5122-20 à R. 5122-25 : protection des données personnelles ;

Les textes réglementaires non codifiés sur l'activité partielle « classique » applicables à l'APLD sont ceux expressément prévus par l'article 9, III du décret du 28 juillet 2020, c'est-à-dire :

– jusqu'au 31 décembre 2020, le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 : application et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation AP en cas d'organisations

du temps de travail particulières (forfaits jours ou heures annuels, VRP, les cadres dirigeants), modalités de calcul du salaire de référence en cas de rémunération variable ou en cas de salaire incluant l'indemnité de congés, exclusion des frais professionnels et sommes non liées au travail) ;

Remarque : le contenu de ce décret a été repris par le décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 qui a prolongé la plupart de ses dispositions jusqu'au 31 décembre 2021. Toutefois, il n'est pas précisé que cette prorogation s'applique à l'APLD : l'article 9 du décret du 28 juillet 2020 précise « les dispositions du décret du 16 avril 2020... est applicable jusqu'au terme fixé pour son application », soit jusqu'au 31 décembre 2020 (cette date n'a pas été modifiée). Sauf modification réglementaire ultérieure, les mesures du décret du 16 avril 2020 ne sont plus applicables depuis le 1^{er} janvier 2021.

– jusqu'au 31 décembre 2021 (sauf report ultérieur), l'article 5 du décret n° 2020-794 du 26 juin 2020 (prorogé jusqu'au 31 décembre 2021 par le décret n° 2020-1681 du 24 décembre 2020) : prise en compte des heures supplémentaires structurelles et des heures d'équivalence dans le calcul du taux horaire de l'indemnité et de l'allocation AP (dérogation à l'article R. 5122-18).

Les textes sur l'activité partielle classique non applicables à l'APLD

Les articles du code du travail exclus de l'APLD sont pour la partie législative, l'article cité expressément par l'article 53 de la loi du 17 juin 2020. Pour la partie réglementaire, ce sont au contraire, les articles qui ne figurent pas dans l'énumération de l'article 9, II du décret du 28 juillet 2020. Ne sont donc pas applicables à l'APLD les articles (L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 53, VIII ; D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 9, II) :

– L. 5122-2, alinéa 2 : majoration de l'indemnité AP versée au salarié qui est en formation pendant les heures chômées ;

– R. 5122-1 : situations ouvrant droit à l'activité partielle « classique » ;

– R. 5122-2 : demande d'autorisation préalable d'AP à la Dreets : mentions obligatoires, procédure (avis du CSE, voie dématérialisée), demande unique en cas d'entreprise avec multi-établissements ainsi que, à notre avis, l'article R. 5122-26 qui fixe les modalités d'application de l'article R. 5122-2 ;

– R. 5122-3 : demande *a posteriori*, dans les 30 jours, en cas de circonstances exceptionnelles comme le contexte de l'épidémie Covid -19 ou de sinistre ;

– R. 5122-4 : décision d'autorisation ou de refus de la Dreets dans le délai de 15 jours avec information du CSE ;

Remarque : l'APLD obéit à des règles de délai et de formalisme spécifiques.

– R. 5122-6 et R. 5122-7 : plafond d'heures chômées ouvrant droit à l'allocation AP (possibilité de dérogation en cas de circonstances exceptionnelles) ;

Remarque : pour l'APLD le plafond est de 40 % de la durée légale calculée sur la période de référence (50 % dans des cas exceptionnels).

– R. 5122-9 : durée maximale de l'activité partielle fixée à 3 mois renouvelable jusqu'à 6 mois à compter

du 1^{er} juillet 2021, 6 mois renouvelables jusqu'à 12 mois en cas de sinistre (12 mois renouvelables jusqu'au 30 juin 2021) et obligation de souscrire à des engagements en matière de maintien d'emploi et de formation en cas d'activité partielle dans les 36 derniers mois ;

– R. 5122-10 : délai de remboursement en cas de trop-perçu ou de non-respect des engagements et cas d'exonération lié à la situation économique et financière de l'entreprise ;

– R. 5122-12 : rémunération de référence pour calculer l'allocation horaire d'activité partielle : rémunération horaire antérieure brute servant d'assiette de l'indemnité de congé payé fixée aux articles L. 3141-24, II et R. 5122-18 ;

Remarque : le salaire de référence applicable en cas d'APLD est précisé dans le décret du 28 juillet 2020. Il est identique à celui applicable en cas d'AP classique fixé à l'article R. 5122-12.

– D. 5122-13 : taux horaire de l'allocation versée à l'employeur fixé à 36 % (date d'application reportée au 1^{er} mai, 1^{er} juin ou 1^{er} juillet selon le secteur d'activité par décrets n° 2021-337 et 2021-338 du 30 mars 2021 et pouvant être reportée par décret ultérieur) ;

– R. 5122-18, alinéas 1, 2 et 4 : taux horaire de l'indemnité versée au salarié fixé à 60 % (date d'application reportée au 1^{er} mai, 1^{er} juin ou 1^{er} juillet selon le secteur d'activité par décrets n° 2021-337 et 2021-338 du 30 mars 2021 et pouvant être reportée par décret ultérieur).

Les textes légaux non codifiés sur l'activité partielle exclus de l'APLD sont les suivants :

– l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, prorogé jusqu'au 31 décembre 2021 par l'ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020, portant sur la possibilité d'individualiser l'activité partielle par accord collectif, par dérogation au caractère collectif du dispositif ;

– les textes conventionnels sur l'activité partielle conclus avant la loi du 17 juin 2020.

Remarque : à noter que les dispositions conventionnelles relatives à l'activité partielle conclues avant le 19 juin (date d'entrée en vigueur de la loi du 17 juin 2020) ne sont pas applicables à l'APLD (L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 53, VIII). Cette exclusion vise notamment les clauses conventionnelles prévoyant une indemnisation aux salariés plus favorable que celle prévue par la loi.

5 Jusqu'à quelle date peut-on recourir à l'APLD ?

Période de mise en place de l'APLD

Le dispositif d'APLD est applicable aux accords collectifs d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou aux documents unilatéraux (établis en application d'un accord de branche) transmis à l'administration :

– depuis le 30 juillet 2020, lendemain de la publication du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020. A noter que, le bénéfice de l'indemnisation des heures chômées

peut être déclenché au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation a été transmise (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 3) ;
– et avant le 30 juin 2022 minuit (L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 53, IX ; D. n° 2020-926, 28 juill. 2020).

Remarque : la période de neutralisation entre le 1^{er} novembre 2020 et le 30 juin 2021 prévue par le décret n° 2021-361 du 31 mars 2021 n'a pas d'incidence sur cette date butoir.

La demande de validation ou l'homologation doit intervenir avant le 30 juin 2022 car c'est la décision de validation ou d'homologation, valant autorisation de placement en activité partielle qui va déclencher le droit de l'employeur de faire une demande d'allocation d'activité partielle.

Ce qui veut dire que le bénéfice de l'APLD (son indemnisation spécifique) pourra excéder la date du 30 juin 2022.

En pratique, la durée maximale du bénéfice de l'APLD étant de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois, si la demande de validation de l'accord ou de l'homologation du document a lieu le 30 juin 2022, date limite, les heures chômées ouvrant droit à indemnité et allocation d'APLD pourront être celles qui sont effectuées avant l'expiration du délai de 36 mois après la décision de validation et d'homologation (en cas de période d'APLD sur 36 mois), soit entre le 30 juin et le 14 juillet 2025 en cas d'accord collectif ou entre le 30 juin et le 21 juillet 2025 en cas de document unilatéral.

Remarque : il y a lieu de tenir compte du délai de réponse de l'administration : 15 jours pour la validation, 3 semaines pour l'homologation.

Période d'indemnisation en APLD

Une fois l'accord validé ou la décision unilatérale homologuée, l'indemnisation au titre de l'APLD (indemnité pour le salarié et allocation pour l'employeur) couvre les heures chômées constatées au cours de la période qui court :

- entre la date de début indiquée dans l'accord ou le document unilatéral qui ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation a été transmise (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 3) ;
- et, au plus, l'expiration d'une période de 24 mois consécutifs ou non sur une période de 36 mois et à condition que tous les 6 mois, la Dreets renouvelle l'autorisation au vu du bilan transmis par l'employeur ; (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 3). La période entre le 1^{er} novembre 2020 et le 30 juin 2021 est neutralisée, à certaines conditions, dans le décompte de la durée d'indemnisation ; ce qui permet de prolonger la durée d'indemnisation au titre de l'APLD d'autant.

Exemple : si l'accord ou le document unilatéral fixe la date de début de l'APLD au 1^{er} février 2021 pour une durée de 24 mois consécutifs, la fin de l'indemnisation est le 1^{er} juillet 2023 du fait de la neutralisation de la période entre le

1^{er} février et le 1^{er} juillet 2021 (5 mois) au lieu du 1^{er} février 2023.

A noter qu'une fois obtenue la validation de l'accord ou l'homologation du document unilatéral (valant autorisation de placement en APLD), l'employeur devra effectuer une demande d'indemnisation au titre des heures chômées pour chacun de ses salariés. L'employeur a 6 mois pour faire cette demande (C. trav., art. L. 5122-1, IV). Ce délai était d'un an avant le 1^{er} janvier 2021.

6 Quelles sont les sanctions ?

Sanction administrative spécifique

Le remboursement des allocations versées à l'employeur ou la suspension de leur versement peut être demandé à l'employeur dans les trois cas de figure suivants (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 2) :

– en cas de licenciement pour motif économique d'un ou plusieurs salariés placés en APLD pendant la durée de recours au dispositif. L'employeur devra rembourser les sommes perçues au titre de l'activité partielle pour chacun des salariés licenciés ;

Remarque : il semblerait que la loi ne vise que le cas où le licenciement serait prononcé pendant la période où l'APLD a été actionnée ; ce qui ne concernerait pas le cas du licenciement qui a lieu pendant la durée d'application de l'accord ou du document unilatéral mais à un moment où l'APLD n'a pas été activé. Des précisions sur ce point seraient utiles. En tout état de cause, l'abus de droit pourrait être évoqué en cas de licenciement hâtif.

– en cas de licenciement pour motif économique d'un salarié qui n'était pas placé en APLD mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi. La somme à rembourser est égale, pour chaque rupture de contrat, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'APLD et le nombre de salariés placés en APLD ;

– lorsque l'administration constate que les engagements pris par l'employeur en termes d'emploi et de formation professionnelle ne sont pas respectés. Elle peut procéder à l'interruption du versement de l'allocation.

Le contrôle du respect de ces engagements peut s'effectuer notamment *via* le bilan accompagné du diagnostic sur la situation de l'entreprise et du procès-verbal de la dernière réunion du CSE sur le sujet à remettre tous les 6 mois au moins à la Dreets.

Le remboursement des sommes perçues irrégulièrement devra être effectué, par l'employeur, à l'Agence de services et de paiement.

Toutefois, le remboursement peut ne pas être exigé dans 2 situations (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 2) :

– s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ;

– si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document unilatéral.

Remarque : l'employeur devra justifier, qu'au moment où il a procédé aux licenciements économiques, sa situation économique était dégradée par rapport aux perspectives envisagées au moment de la conclusion de l'accord ou de la rédaction du document unilatéral. Pour pouvoir apporter cette preuve, il est important d'indiquer dans l'accord ou le document, des indicateurs (chiffre d'affaires, rentabilité, etc.) (QR « APLD », site du ministère du travail). On peut noter que ce cas d'exonération, en l'absence de critères objectifs, atténue fortement le caractère contraignant des engagements de maintien de l'emploi.

Cette décision peut être prise par l'administration elle-même ou suite à la saisine de l'employeur en ce sens.

L'employeur doit informer les institutions représentatives du personnel (au moins le CSE) ainsi que les organisations syndicales signataires de sa demande de non-remboursement ou de la décision de l'administration de ne pas demander le remboursement (v. p. 24).

Par une interprétation *a contrario* de l'article 2 du décret du 28 juillet, le remboursement des allocations ne pourra pas être demandé en cas de licenciement pour motif personnel ou disciplinaire, en cas de rupture conventionnelle individuelle ou collective ou en cas de départs volontaires dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi avec un salarié placé ou non en APLD. Dans ces situations, l'employeur ne pourra se voir réclamer le remboursement des allocations qu'il a perçues à ce titre, sauf bien sûr, le cas de la fraude à la loi.

Remarque : les sanctions administratives liées aux revenus de remplacement s'appliquent aussi en cas de fraude aux allocations d'APLD : remboursement des allocations versées et interdiction pendant 5 ans de bénéficier d'aides publiques en matière d'emploi et de formation.

Sanctions pénales de droit commun

Le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier frauduleusement des allocations d'activité partielle de longue durée :

– peut être constitutif de délit d'escroquerie, si les conditions sont réunies, puni par 5 ans

d'emprisonnement et 375 000 € d'amende (C. pén., art. 313-1, 313-2 et 313-3) ;

– pourrait être puni de la sanction pénale prévue à l'article L. 5124-1 du code du travail applicable à l'activité partielle « classique » c'est-à-dire, à défaut de constitution du délit d'escroquerie, par la peine prévue par l'article 441-6 du code pénal qui est de 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende (C. trav., art. L. 5124-1). Il reste toutefois une incertitude juridique sur sa transposition à l'APLD car ce dispositif n'est pas visé expressément.

Si, l'employeur mentionne intentionnellement sur le bulletin de paie, un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli en déclarant à la place de fausses heures chômées, il peut être condamné à verser une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire au titre du travail dissimulé au salarié concerné (C. trav., art. L. 8223-1 et L. 8211-5).

L'employeur peut également être sanctionné pour délit d'entrave s'il a omis de consulter ou d'informer le CSE avant l'établissement du document unilatéral ou lors du suivi de l'APLD. L'employeur encourt une peine de 7 500 € d'amende (C. trav., art. L. 2317-1).

Sanctions civiles de droit commun

Le salarié qui serait licencié pour motif économique malgré l'engagement de l'employeur de maintenir l'emploi pourrait être en droit de demander des dommages-intérêts. Toutefois, le juge examinera le contexte pour apprécier l'existence d'un préjudice comme l'exige la jurisprudence de la Cour de cassation.

En tout état de cause, le fait de ne pas respecter les engagements de maintien dans l'emploi ne permet pas, à notre avis, de remettre en cause la validité du licenciement.



Aide à la rédaction d'un accord collectif d'APLD

La mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée dans l'entreprise est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif. Pour vous aider à négocier un tel accord, sont présentées les clauses à inclure et pour chacune d'elles, des exemples issus d'accords publiés. Un modèle vous est également proposé en page 57.

Questions préalables avant d'engager la négociation

7 A quel niveau négocier ?

Le bénéfice de l'activité partielle de longue durée est subordonné à la conclusion d'un accord collectif. Il peut s'agir d'un accord d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche (L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 53, I ; D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 1).

En cas d'accord de branche étendu, deux voies sont possibles pour appliquer l'APLD dans l'entreprise :

- négocier un accord collectif au niveau de l'établissement, l'entreprise ou le groupe pour déroger à l'accord de branche ;
- établir un document unilatéral en application de l'accord de branche étendu, conforme aux stipulations de cet accord.

Remarque : l'accord de branche doit être étendu dans les conditions de droit commun fixées à l'article L. 2261-15 du code du travail.

8 Avec qui négocier ?

L'accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe relatif à l'APLD est un accord de droit commun. A ce titre, les règles de négociations sont celles fixées pour tout accord collectif aux articles L. 2232-23-1 et suivants du code du travail et résumées par le questions-réponses du ministère du travail comme suit.

- 1) Si l'entreprise (dans son sens large), quelle que soit sa taille, a des délégués syndicaux, l'accord collectif ne peut être négocié qu'avec ces délégués syndicaux.
- 2) Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les partenaires à la négociation sont différents selon l'effectif de l'entreprise.

Pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés :

- l'accord est négocié et signé avec des élus du CSE mandatés (C. trav., art. L. 2232-24) : il est approuvé par les salariés à la majorité simple ;
- à défaut d'élu mandaté, l'accord est négocié avec des élus du CSE non mandatés (C. trav., art. L. 2232-25) : il est signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- à défaut d'élu souhaitant négocier, il est signé avec des salariés mandatés (C. trav., art. L. 2232-26) : il est approuvé par les salariés à la majorité simple.

Pour les entreprises entre 20 et 50 salariés et pour les entreprises entre 11 et 20 salariés avec des représentants élus (C. trav., art. L. 2232-23-1) :

- soit l'accord est négocié avec un élu du CSE (mandaté ou non) et il est signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- soit l'accord est négocié et est signé avec un salarié mandaté puis approuvé par les salariés à la majorité simple.

Pour les entreprises de 11 à 20 salariés en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE :

- soit il y a consultation directe des salariés : le projet proposé par l'employeur est approuvé à la majorité des deux tiers des salariés ;
- soit l'accord est négocié avec un salarié mandaté : il est signé par le salarié mandaté puis approuvé par les salariés à la majorité simple.

Pour les entreprises comprenant moins de 11 salariés (C. trav., art. L. 2232-21) : consultation directe des salariés : le projet proposé par l'employeur est approuvé à la majorité des deux tiers des salariés.

Remarque : pour plus de précisions, se reporter à l'étude CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS du Dictionnaire Permanent Social (ou Elnet-social).

Faut-il publier l'accord APLD ?

L'accord collectif APLD, doit être déposé sur la plateforme dédiée à l'activité partielle sur le portail activitepartielle.emploi.gouv.fr (application APART) lors de la demande de validation par l'administration.

A défaut d'exclusion expresse prévue par la loi du 17 juin 2020, cet accord collectif doit faire l'objet d'un dépôt, comme tout accord collectif, sur la plateforme Téléaccords du ministère du travail dans les conditions suivantes :

- l'accord est rendu public et versé dans la base de données nationales des accords collectifs, après anonymisation des noms et prénoms des négociateurs et des signataires de l'accord (C. trav., art. L. 2231-5-1) ;

- les signataires à l'accord peuvent décider qu'une partie de l'accord ne sera pas rendue publique et ne fera donc pas l'objet de cette publication, pour des raisons de confidentialité. La question peut notamment se poser à l'égard du diagnostic sur la situation financière et économique qui doit figurer dans le préambule.

Remarque : à noter que, pour ne pas alourdir l'accord en tant que tel, le contenu de ce diagnostic figure le plus souvent en annexe. Dans ce cas, il convient de faire un renvoi à cet annexe dans le préambule.

L'absence de publication d'une partie de l'accord peut se faire par un acte express signé par l'employeur et la majorité des organisations syndicales signataires de l'accord. L'acte d'opposition, non publié sur Légifrance, doit alors indiquer les raisons pour lesquelles l'accord ne fera pas l'objet d'une publication intégrale.

Lors du dépôt de l'accord, il convient alors de joindre une version intégrale de l'accord et une version partielle de l'accord destiné à la publication.

Par ailleurs, l'employeur peut unilatéralement occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise. Un acte de publication partielle ainsi que la version amputée de l'accord destinée à publication seront joints à l'accord.

Les accords de branche sont publiés sur le site du ministère du travail sous la rubrique « relance de l'activité ».

Quelles marges de manœuvre de négociation ?

Ce qui est obligatoire ou préconisé de négocier

Le contenu de l'accord collectif mettant en place l'APLD est très encadré par la loi du 17 juin et le décret du 28 juillet 2020.

Il doit obligatoirement comporter, outre les clauses obligatoires de tout accord collectif (identification des parties, suivi, révision...), un préambule comportant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives (de l'entreprise, l'établissement ou le groupe selon le cas), la date de début et la durée d'application de l'APLD, les activités et les salariés auxquels s'applique l'activité partielle de longue durée, la réduction maximale de l'horaire de travail ; les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord (L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 53, I : JO, 18 juin ; D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 1, I : JO, 30 juill.).

Pour plus de détails sur le contenu de ces différentes clauses : voir page 13.

Les textes préconisent d'autres clauses mais laissent la liberté aux négociateurs de les insérer ou non dans l'accord collectif : les efforts demandés aux dirigeants, mandataires sociaux et actionnaires ; 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 (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 1, II : JO, 30 juill.).

Ce qu'il est interdit de négocier

Il n'est pas possible dans un accord collectif d'APLD de déroger au caractère collectif du placement des salariés en APLD, comme cela a été autorisé, pour l'activité partielle « classique ». Pour rappel, l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, prorogé par l'ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020 jusqu'au 31 décembre 2021, prévoit que, « par dérogation au I de l'article L. 5122-1 du code du travail, l'employeur peut, soit en cas d'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de convention ou d'accord de branche, soit après avis favorable du comité social et économique ou du conseil d'entreprise, placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité ».

Cette dérogation admise pour l'activité partielle classique jusqu'au 31 décembre 2021 est exclue expressément dans le cadre de l'APLD par l'article 53, VIII de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Remarque : attention, ne pas confondre individualisation de l'APLD (interdit) et placement individuel en APLD ! Il est possible, à l'instar de l'AP « classique », de prévoir qu'au sein d'une même unité de production, atelier, services ou autres structures, que les salariés soient placés en APLD individuellement et par roulement dès lors qu'il y a réduction collective du travail (C. trav., art. L. 5122-1).

Clauses obligatoires

11 | **Clauses communes à tout accord collectif**

Comme tout accord collectif, l'accord sur l'activité partielle de longue durée doit préciser les mentions obligatoires prévues aux articles L. 2222-3, L. 2222-4, L. 2222-5, L. 2222-5-1 et L. 2222-6 du code du travail, c'est-à-dire :

- son champ d'application. C'est ce qui est visé par la loi du 17 juin et le décret du 28 juillet 2020, lorsqu'il est précisé que l'accord APLD doit fixer les activités et les salariés concernés par ce dispositif (sur cette clause, v. ci-après) ;
- un préambule. Cette clause est aussi prévue par les textes sur l'APLD (sur cette clause, v. ci-après) ;
- sa durée d'application. Là aussi, cette clause est prévue par les textes sur l'APLD lorsqu'ils prévoient que l'accord doit comporter la date de début et la durée d'application du dispositif. La durée de cet accord est de fait à durée déterminée (sur cette clause, v. ci-après) ;
- ses modalités de suivi. Les textes sur l'APLD prévoient que l'accord doit comporter une clause sur les modalités d'information des organisations syndicales signataires et des IRP (sur cette clause, v. ci-après). Ils envisagent également mais à titre facultatif l'insertion d'une clause sur « les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales » ;
- les modalités de renouvellement et de révision. A noter que si l'accord ne précise pas ses conditions de révision, ce sont les règles légales fixées à l'article L. 2232-16 du code du travail qui seront applicables.

Remarque : il peut être envisagé par les partenaires sociaux, pour s'adapter au contexte juridique, de prévoir sa révision au cas où les règles légales ou réglementaires sur l'APLD sont modifiées en cours d'exécution de l'accord, notamment en cas de baisse notable du taux d'allocation d'activité partielle. Il peut également être prévu de conditionner certains avantages accordés au salarié au maintien du taux d'allocation applicable au moment de la conclusion de l'accord et préciser que la baisse de ce taux remettrait en cause ces avantages. En effet, le décret du 28 juillet 2020 prévoit qu'un décret peut intervenir pour modifier le taux d'allocation de 60 %. *A priori*, cet éventuel nouveau taux ne devrait pas s'imposer aux accords en cours.

Pour le renouvellement, c'est l'article L. 2222-5 qui s'applique. A défaut de renouvellement, l'accord prend fin au terme fixé (C. trav., art. L. 2222-4).

Remarque : certains accords prévoient : « de nouvelles négociations pourront notamment être "engagées" en cas d'entrée en vigueur de nouvelles dispositions légales ou conventionnelles relatives à l'APLD » (Accord d'entreprise Huron-Graffenstaden SAS, 29 sept. 2020).

12 | **Préambule : le diagnostic sur la situation actuelle et à venir de l'activité**

Ce qui est prévu

L'accord collectif d'APLD doit 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, selon le périmètre de la négociation (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 1, I).

Selon le ministère du travail, ce diagnostic pourra retracer les difficultés au niveau de la branche, les pertes de chiffres d'affaires des entreprises du secteur, les difficultés de trésorerie, les baisses des commandes, les menaces pesant sur l'emploi, etc. Il pourra s'appuyer notamment sur les études économiques menées au sein de la branche dans le cadre d'un diagnostic partagé avec les partenaires sociaux.

Il est recommandé de préciser des indicateurs objectivables (chiffre d'affaires, rentabilité, etc).

Il s'agit d'une clause à ne pas négliger qui sera examinée avec attention par la Dreets pour délivrer la validation de l'accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe (ou l'homologation du document unilatéral) (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 1).

Ces éléments permettront à l'employeur, le cas échéant, de justifier, en cas de licenciement économique que sa situation économique était dégradée par rapport aux perspectives envisagées au moment de la conclusion de l'accord ou de la rédaction du document unilatéral. Cette justification pourra le libérer de l'obligation de rembourser les allocations d'activité partielle : voir page 9.

A noter que de nombreux accords prennent la précaution de préciser que les données chiffrées du diagnostic, souvent renvoyées dans une annexe, ne seront pas publiées sur la base de données publique. Il s'agit de données confidentielles que l'entreprise peut ne pas souhaiter divulguer.

Exemples de clauses d'accord collectif

1) « La société Établissements J.-C. Bouy fait partie du groupe WeAre qui a été créé en mars 2016 par la consolidation de PME essentiellement présentes dans le secteur aéronautique. En 2019, le groupe a réalisé un chiffre d'affaires de 142 millions d'euros dont plus de 80 % dépend du marché aéronautique civil.

Le secteur aéronautique a été massivement touché par la crise sanitaire due à la Covid-19 ; l'arrêt brutal du trafic aérien s'est traduit par des annulations et des reports de nombreuses commandes d'avions entraînant une diminution de l'ordre de 40 % de l'activité des sous-traitants d'Airbus et de Boeing.

Cette crise s'annonce durable : les différentes prévisions ne laissent présager un retour à des cadences de production proches de 2019 qu'aux environs de 2023-2024 (...).

Malgré la crise, la société Établissements J.-C. Bouy reste dans une dynamique de développement de parts de marché dans l'aéronautique, le militaire, le spatial et les télécoms (...). La mise en œuvre d'un accord d'APLD permet de maintenir l'emploi et l'expertise de l'entreprise nécessaire pour le développement de ses parts de marchés.

Une annexe détaillée sur le contexte économique de l'entreprise est occultée dans le document principal de l'accord pour des raisons de confidentialités. Comme convenu avec la Dreets, elle est transmise de manière séparée et devra rester confidentielle et ne servir à la Dreets qu'à des fins d'analyse détaillée de la situation économique de l'entreprise.

Les parties se sont donc réunies en vue de conclure un accord d'entreprise permettant de maintenir les compétences et l'emploi dans un contexte de baisse durable d'activité dans le domaine aéronautique » (Accord d'entreprise Établissements J.-C. Bouy, 9 oct. 2020).

2) « (...) Depuis le confinement, le groupe fait face à une très nette baisse d'activité. Il a en effet été confronté à un arrêt soudain des commandes et des sollicitations commerciales en raison de la fermeture des restaurants. La production a été maintenue jusqu'à épuisement des matières premières. Toutefois, après avoir soldé tous les congés payés 2019, elle a été contrainte de recourir à l'activité partielle pour y faire face.

Cette situation aboutit à dégrader les principaux indicateurs économiques et financiers de l'ensemble des sociétés du groupe, en France et à l'étranger. L'activité de certains services du groupe dépendant directement de la situation des filiales étrangères, l'évolution de la crise sanitaire dans les pays où le groupe est présent, est également source d'incertitude et le cas échéant de dégradation (...).

En dépit du déconfinement, cette baisse d'activité perdure et est amenée à perdurer pour une période estimée entre 24 et 36 mois. En effet, les sollicitations commerciales et les commandes liées aux desserts et aux glaces devraient demeurer bien inférieures à celles des années antérieures ce qui s'explique par :

- la perte de plusieurs clients qui n'ont pas pu rouvrir leur restaurant ou leur stand après le confinement faute de trésorerie ;
- les établissements ayant été amenés à réduire leur activité (par exemple dans les parcs d'attraction) ou qui ont été contraints de limiter le nombre de places dans l'établissement ;
- le changement de consommation avec l'utilisation de plateformes (Uber/Deliveroo) amenant les professionnels à réduire leur carte des desserts ;
- la réduction du tourisme d'affaires amenant notamment des hôtels à rester fermés pour le moment ;
- la situation sanitaire toujours difficile à l'international, impactant directement les unités de production et la logistique ;
- une forte incertitude liée à l'évolution de la crise sanitaire, en région parisienne plus particulièrement (...).

La baisse du chiffre d'affaires et la dégradation de la trésorerie ne sont, à ce stade, pas de nature à compromettre la pérennité de l'entreprise. Pour autant, des mesures d'adaptation à cette baisse durable d'activité sont nécessaires pour ne pas détériorer davantage la situation économique et financière dans l'attente d'un retour à l'activité normale de l'entreprise.

Devant le caractère durable des impacts de la crise pour les raisons visées ci-dessus et la menace sur l'emploi qui en résulte, il apparaît nécessaire de réduire le temps de travail pendant la durée prévisionnelle de cette période difficile, dans un objectif de préservation de l'emploi. L'ensemble du dispositif est fondé sur la solidarité et l'implication de chacun. Il vise à trouver un juste équilibre entre l'amélioration de la situation économique de la société, au travers de la diminution des coûts salariaux, et le maintien dans l'emploi des salariés tout en conservant le savoir-faire et l'expertise des collaborateurs (...) » (Accord d'entreprise Le Gourmet Parisien, 21 sept. 2020).

13 | Date de début et durée

Ce qui est prévu

L'accord collectif doit comporter « la date de début et la durée d'application de l'APLD » (L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 53 ; D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 1).

La date de début indiquée dans l'accord peut être rétroactive mais sans être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation a été transmise (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 3).

Dans la mesure où le dispositif d'indemnisation de l'APLD est limité à 24 mois consécutifs ou non sur une période de 36 mois, il semble possible, à notre avis, d'indiquer cette durée de 36 mois dans l'accord d'APLD.

En tout état de cause, le bénéfice de l'allocation ne sera accordé que dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois. Le décompte se fait en mois civils.

Exemple : un accord collectif prévoyant un recours au dispositif d'APLD sur une durée totale de 24 mois non consécutifs sur 36 mois permet à une entreprise, par exemple, de recourir à l'APLD pendant 12 mois, puis de revenir à une activité normale durant 6 mois sans indemnisation, puis de recourir à nouveau à l'APLD durant 12 mois.

Il n'est pas nécessaire de préciser dans l'accord le planning prévisionnel de recours au dispositif. Seule doit être indiquée la durée totale de recours envisagée (QR ministère du travail).

Si l'accord d'APLD, validé après le 16 novembre 2020, comprend la période entre le 1^{er} novembre 2020 et le 30 juin 2021, cette période est automatiquement neutralisée pour calculer la durée maximale d'indemnisation. Pour les accords validés avant cette date, un avenant validé est nécessaire pour neutraliser cette période (D. n° 2020-1579, 14 déc. 2020).

Cette mesure permet de prolonger le bénéfice de l'indemnisation au titre de l'APLD au-delà de 24 mois.

Exemple : si l'accord fixe la date de début de l'APLD au 1^{er} février 2021 pour une durée de 24 mois consécutifs, la fin de l'indemnisation est le 1^{er} juillet 2023 du fait de la neutralisation de la période entre le 1^{er} février et le 1^{er} juillet 2021 (5 mois) au lieu du 1^{er} février 2023.

Exemples de clauses d'accord collectif de branche

Certains accords de branche se contentent de reprendre la mention légale sur la durée de l'APLD, laissant ainsi toute latitude aux entreprises de préciser cette durée : « le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité partielle de longue durée dans l'établissement ou l'entreprise. La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative. (...) La durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs » (Accord 2020/2 du 14 sept. 2020 dans la branche des distributeurs grossistes en boissons : Distributeurs Conseils Hors Domicile (DCHC) étendu par Arr., 20 oct. 2020 : JO, 25 oct.).

Exemples de clauses d'accord collectif d'entreprise

1) « Le bénéfice du dispositif d'activité partielle, subordonné à la validation de l'autorité administrative, est sollicité à partir du 23 septembre 2020 pour l'ensemble des établissements. Le bénéficie de ce dispositif est sollicité pour une durée de 24 mois. Il prendra fin le 22 septembre 2022 au soir. L'autorisation de poursuivre l'activité partielle de longue durée sera, tant que nécessaire, resollicitée tous les 6 mois dans les conditions fixées par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 » (Accord Lisi Automotive, 16 sept. 2020, art. 5).

2) « Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois de sa validation par l'autorité administrative. Il s'applique jusqu'au 30 septembre 2023, date à laquelle il cessera de produire effet conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail » (Accord Ivs France.com, 29 sept. 2020, art. 2).

Remarque : les accords d'entreprise validés avant le 16 novembre 2020 peuvent, par avenant, neutraliser la période entre le 1^{er} novembre 2020 et le 30 juin 2021. Pour les accords validés après le 16 novembre 2020, cette période sera automatiquement neutralisée.

14 Activités et salariés concernés par l'APLD

Ce qui est prévu

L'accord collectif doit comporter les activités et les salariés auxquels s'appliquent l'activité partielle de longue durée.

Selon le ministère du travail, il n'est pas nécessaire de désigner nommément les salariés concernés. En

revanche, les activités et secteurs concernés doivent être identifiés. Un accord ne faisant référence qu'à un pourcentage de salariés serait contraire à la réglementation.

La réduction d'activité peut être prévue au niveau de l'entreprise, tout ou partie de l'établissement, unité de production, atelier, services, etc.

Exemples de clauses d'accord collectif

1) « Les activités concernées par le dispositif prévu par cet accord englobe l'ensemble des salariés de l'entreprise qu'ils soient en statut forfait jours ou en forfait annuel en heures ou aux 35 heures linéaires. Toute nouvelle personne embauchée après la mise en œuvre de cet accord sera automatiquement intégrée en cas de besoin (...). Les cadres dirigeants ne sont pas éligibles au dispositif d'activité partielle spécifique » (Accord Sté Leoni Cia Cables systems, 27 août 2020, art. 1)

2) « Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de la société, en CDI ou en CDD. Il s'appliquera également aux apprentis et aux alternants. Il est rappelé que les stagiaires ne sont pas concernés, dans la mesure où ils ne sont pas liés à la Société par un contrat de travail » (Accord La Croquanterie, 14 sept. 2020, art. 1).

3) « Le présent accord s'applique à l'intégralité des salariés au jour de sa signature » (Accord Thecamp, 3 sept. 2020, art. 1).

15 Réduction maximale de l'horaire de travail

Ce qui est prévu

L'accord collectif doit comporter la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale. Elle ne peut pas être supérieure à 40 % en principe, calculée sur la totalité de la période de référence.

Remarque : si l'accord d'APLD, validé après le 16 novembre 2020, comprend la période entre le 1^{er} novembre 2020 et le 30 juin 2021, cette période est automatiquement neutralisée pour calculer la réduction maximale de l'horaire de travail. Pour les accords validés avant cette date, un avenant validé est nécessaire pour neutraliser cette période (D. n° 2020-1579, 14 déc. 2020).

Il peut donc être envisagé des périodes de suspension totale d'activité qui alternent avec des périodes d'activité normale ou d'activité réduite dès lors qu'à l'expiration de la durée du dispositif prévue dans l'accord, la réduction du temps de travail pour chaque salarié concerné n'excède pas 40 % de la durée légale.

Si l'entreprise, l'établissement, le groupe ou la branche envisage une réduction de l'horaire de travail au-delà de 40 %, il faut l'indiquer dans l'accord et justifier cette dérogation en raison des difficultés rencontrées. En tout état de cause, la réduction d'horaires ne peut excéder 50 % de la durée légale.

Pour plus de détails sur les modalités de cette réduction d'horaires, voir page 32.

Exemples de clauses d'accord collectif

1) « Les parties reconnaissent que l'horaire de travail sera réduit de 40 %. Afin de faciliter la logistique des salariés, les managers privilégieront des journées complètes de travail. Dans l'éventualité d'une modification du planning calendaire annoncé, et hors exceptions commerciales, les managers sont tenus de respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés » (Accord Thecamp, 3 sept. 2020, art. 3.1).

2) « Il est convenu entre les parties que la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ne pourra excéder 40 % de la durée légale du travail. Il est précisé que cette réduction pourra, le cas échéant, conduire à la suspension temporaire de l'activité. La réduction de l'horaire de travail pourra être différente selon les services, et ce, afin de répondre aux besoins de la société. Dans la mesure du possible, la réduction de l'horaire de travail se fera par demi-journée. Les demi-journées seront fixées par la direction. Elles pourront être fixées en alternance entre les salariés d'un même service afin d'assurer une permanence. La mise en œuvre de cette réduction de l'horaire de travail se fera par application d'un planning mensuel transmis 7 jours calendaires avant le début du mois suivant.

Chaque salarié sera ainsi informé de la réduction de son horaire du travail, de la durée de cette réduction et du planning qui lui sera applicable.

En cas de circonstance exceptionnelle, le planning pourra être revu. Dans ce cas, le salarié sera informé avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires » (Accord d'entreprise Kompass SA, 26 oct. 2020).

3) « La réduction de la durée dépendant du niveau d'activité de l'entreprise, elle ne sera pas mise en œuvre de manière uniforme pendant la durée d'application du dispositif, son application pouvant conduire à la suspension temporaire de l'activité. De même, la réduction de la durée pouvant varier selon les activités et les services, elle pourra être appliquée de manière différenciée d'un service à l'autre.

Au sein de chaque service, la société s'efforcera d'appliquer la réduction dans les mêmes proportions et répartitions à tous les salariés du service, le cas échéant par rotation. Par exception, au sein d'un même service, conformément à l'article L. 5122-1 du code du travail, une répartition différente des heures travaillées et non travaillées pourra être mise en œuvre lorsque cette individualisation sera nécessaire pour le maintien de l'activité. Cette individualisation sera établie selon les critères suivants : postes et/ou missions et/ou compétences identifiés comme particulièrement nécessaires à la poursuite de l'activité du service ou de l'entreprise.

Dans l'hypothèse où l'activité de l'entreprise se rétablirait plus rapidement que prévue, la Direction pourrait également décider de suspendre ou de ne plus avoir recours au dispositif d'activité partielle de longue durée en totalité, le cas échéant de manière anticipée » (Accord d'entreprise Team Plastique, 10 sept. 2020).

4) « Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), l'horaire de travail des salariés

éligibles visés à l'article 3 sera réduit au maximum de 20 % de la durée légale de travail pour l'ensemble des services concernés. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif. La réduction d'horaire peut conduire à des journées complètes non travaillées pour les salariés.

Le planning mensuel des jours « chômés » de chaque salarié relevant du DSAP sera défini à l'avance par le responsable hiérarchique au plus tard la semaine précédant le début de chaque mois civil pour le mois à venir en fonction notamment de l'activité prévisible et/ou des nécessités du Service. Sous réserve d'un délai de prévenance qui ne peut pas être inférieur à 7 jours, le responsable hiérarchique pourra exceptionnellement modifier la répartition de ces jours d'activité partielle relevant du DSAP » (Accord d'entreprise PLUS SAS, 22 oct. 2020).

16 Engagements en matière d'emploi

Ce qui est prévu

L'accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche étendu doit prévoir les engagements spécifiquement souscrits par l'employeur en contrepartie de la baisse de la durée du travail, notamment en faveur du maintien de l'emploi.

Il s'agit d'une clause obligatoire de l'accord. Toutefois, les partenaires sociaux disposent d'une latitude dans la négociation de son contenu.

C'est à l'accord collectif de définir le périmètre des engagements en matière d'emploi.

Les textes ont en effet prévu qu'en l'absence de précisions dans l'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou de l'accord collectif de branche étendu, les engagements en matière de maintien de l'emploi porteront sur l'intégralité des emplois du groupe, de l'établissement ou de l'établissement (L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 53, I : JO, 18 juin ; D. n° 2020-926, 28 juil. 2020, art. 1, II : JO, 30 juil.).

Remarque : pour le ministère « en l'absence de mention contraire dans l'accord de branche, les engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral porteront sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise » (QR ministère du travail).

Sur les conséquences du non-respect des engagements en matière d'emploi prévus par l'accord ou le document, voir page 9.

Exemples de clauses d'accord collectif

L'examen de quelques accords d'entreprise montre que certains d'entre eux ont précisé :

– le champ d'application des engagements en matière d'emploi (par exemple limitation de l'engagement de maintien de l'emploi aux seuls salariés placés en APLD, intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise) ;

– son contenu : *a minima* promesse de ne procéder à aucun licenciement pour motif économique (cas le plus fréquent) voire de rupture conventionnelle collective pendant la durée de l'accord et sur le périmètre de celui-ci ;

– la durée de l'engagement. Pour certains cet engagement vaut *a minima* pour toute la durée du recours à l'indemnisation au titre de l'APLD ; mais certains ont précisé que l'engagement pourra s'étendre à 12, 18 ou 24 mois. D'autres ont prévu l'engagement d'un maintien dans l'emploi des salariés concernés par la convention pour une durée égale au double de la durée de la convention ;

– les sanctions en cas de non-respect des engagements en matière d'emploi. Dans ce cas, les accords ne font que reprendre le texte de l'article 3 du décret du 28 juillet (v. p. 9).

Parmi des exemples de clauses conventionnelles, on peut citer les clauses suivantes.

1) « La société s'engage à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique sur les postes occupés par les salariés présents à la date de signature du présent accord (Accord Thecamp, 3 sept. 2020, art. 3.2).

2) « L'entreprise s'engage à maintenir l'emploi de l'ensemble des salariés concernés par le dispositif d'activité partielle qui sont visés à l'article 1.3 ci-dessus et elle s'engage en conséquence à ne pas rompre le contrat de travail de ces salariés pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail. L'engagement contracté par le CTIF dans le cadre du présent article s'applique pendant la période pour laquelle la Dreets donne son autorisation de recourir au dispositif d'APLD » (Accord CTIF, 28 sept. 2020, art. 4).

3) « L'entreprise s'engage à (...) maintenir dans l'emploi les salariés concernés par la convention pour une durée égale au double de la durée de la convention (art. 2.1) » (Accord Kangle groupe, 15 juill. 2020, art. 2.1).

4) « En contrepartie de ces mesures, Armor SAS s'engage à ne procéder à aucun licenciement économique pendant la période de recours à l'APLD sur le périmètre de l'établissement du siège social. L'engagement porte, sur chaque période de 6 mois au cours de laquelle il est effectivement fait recours à l'APLD. Cet engagement sera donc *a minima* de 6 mois mais pourra s'étendre à 12, 18 ou 24 mois » (Accord Armor luxe (siège), 18 sept. 2020, art. 4.1).

5) « En contrepartie de la mise en œuvre de l'APLD, la Société s'engage, à préserver l'emploi dans tout le périmètre de la Société et ce, pendant toute la durée

de mise en œuvre du dispositif visée à l'article 12 du présent accord et notamment à :

– ne pas procéder à des licenciements individuels ou collectifs pour des motifs économiques ;

– favoriser les transformations de poste et la répartition des tâches en interne plutôt que de procéder à des recrutements externes lorsque cela est envisageable ;

– favoriser les transformations de poste et la répartition des tâches en interne plutôt que de recourir au travail temporaire ou aux contrats de travail à durée déterminée lorsque cela est envisageable » (Accord d'entreprise La Compagnie des desserts, 7 oct. 2020).

17 Engagements en matière de formation

Ce qui est prévu

L'accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche sur l'APLD doit prévoir les engagements pris par l'employeur en matière de formation professionnelle.

Il s'agit d'une clause obligatoire de l'accord. Toutefois, comme pour les engagements en matière d'emploi, les partenaires sociaux disposent d'une grande latitude sur le contenu de la négociation.

Remarque : à noter que le décret du 28 juillet 2020, prévoit, parmi les clauses facultatives, la possibilité de fixer « les conditions dans lesquelles les salariés utilisent leur compte personnel de formation (CPF) avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif » (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020 : JO, 30 juill.). Cette faculté est utilisée dans plusieurs accords comme une des mesures d'engagements en matière de formation.

Dans un document questions-réponses sur l'APLD, le ministère du travail a apporté des précisions sur les engagements que l'employeur doit prendre en termes de formation. Pour le ministère, il est recommandé que « les périodes chômées puissent être mises à profit pour conduire des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, et pour maintenir et développer les compétences des salariés ». Il explique également qu'il est « possible de mobiliser notamment les Opco, le FNE formation et le Fonds social européen (FSE) pour le financement des coûts de formation engagés pour faire face aux difficultés économiques conjoncturelles, d'abonder le CPF, de renforcer le plan de développement des compétences, etc. » (QR « APLD » ministère du travail).

> FNE Formation : quelle prise en charge des frais de formation des salariés en APLD ?

Le FNE-Formation permet une prise en charge par l'État d'une partie des coûts pédagogiques de la formation des salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée (APLD). Toutes les entreprises peuvent en bénéficier, quels que soient leur taille, leur secteur d'activité ou leur forme juridique.

Les règles de prise en charge ont été modifiées pour 2021. Pour les salariés en APLD, l'État prend en charge 80 % des coûts pédagogiques dans les entreprises de plus de 300 salariés : par salarié et par an et dans les entreprises de moins de 300 salariés : 100 %.

Tout salarié placé en APLD est concerné à l'exception des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation. Sont éligibles : les actions de formation, les actions de bilan de compétences et les actions de Validation des acquis de l'expérience (VAE). Seules les formations obligatoires relatives à l'hygiène et à la sécurité ne sont pas éligibles.

Les formations permettant le renouvellement d'une habilitation ou d'une certification individuelle nécessaire à l'exercice de l'activité professionnelle sont toutefois éligibles.

Ce financement est accessible par une convention signée entre l'entreprise et la Dreets ou après un accord de prise en charge par un Opcv dont relève l'entreprise.

A noter que depuis le début de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, les règles de financement par le FNE-Formation des coûts pédagogiques des formations des salariés en activité partielle ou en APLD évoluent régulièrement, il est donc conseillé à chaque entreprise de se rapprocher de son Opcv pour connaître les dernières modalités de prise en charge et notamment la date limite de dépôts des dossiers.

Exemples de clauses d'accord collectif

■ Clause sur l'opportunité de mettre en œuvre des actions de formation

« La formation professionnelle est utilisée comme un moyen d'accompagner les évolutions des métiers ou emplois afin d'entretenir les compétences des salariés » (Accord Ste PN Aéro, 7 sept. 2020).

« Les périodes d'activité partielle pourraient être utilisées à des fins de formation notamment destinées à acquérir les compétences liées à la relance économique et aux mutations technologiques » (Accord Siemens SAS Établissement Digital industries, 9 sept. 2020).

■ Clauses prévoyant un maintien de salaire du salarié qui se forme

« L'ensemble des formations réalisées durant les périodes où un salarié est placé en activité partielle de longue durée donneront lieu à un complément de rémunération garantissant le maintien du salaire

habituel ». « La planification des jours d'activité partielle pourra être adaptée en fonction des formations à réaliser notamment pour le personnel administratif et indirect de production » (Accord La société Lisi Automotive Nomel SAS, 16 sept. 2020).

« Les heures de formation pendant les heures chômées donneront lieu à une indemnisation correspondant à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié » (Accord de l'entreprise Paturle, 2 oct. 2020).

« Les salariés suivant une action de formation pendant les heures chômées bénéficieront d'une indemnisation correspondant à 100 % de leur rémunération nette pour les heures concernées. Cette demande de formation pourra impliquer la mobilisation du CPF » (Accord Bosch, 17 juill. 2020).

■ Clauses prévoyant un budget prévisionnel « formation »

« L'établissement Parker de Contamine sur Arve essaiera dans la mesure du possible de consacrer 2 % de la masse salariale, aux actions de formation pendant la durée de l'activité partielle longue durée. Exemple : si masse salariale 2020 = 10 000 000 € × 2 % = 200 000 € » (Accord Société Parker Hannifin France SAS, 29 sept. 2020).

« Un budget additionnel spécifique de formation de 16 500 € sera mobilisable sur la période de mise en œuvre de l'APLD. Les grands axes de formation qui seront privilégiés sont la bureautique, notamment Excel, Word, les langues, notamment anglais, le management de proximité et les formations permettant la mise en place de la digitalisation » (Accord Sté Thermal Céramics de France, 9 oct. 2020).

■ Clause facilitant le recours au CPF : abondement, CPF co-construit, accompagnement

« Si le montant de la formation envisagée est supérieur aux droits acquis sur leur compte et si le financement complémentaire accordé le cas échéant par l'Opcv n'est pas suffisant, le CTIF octroiera 500 € maximum par an et par salarié (montant d'abondement cumulable sur toute la durée d'activité partielle soit 24 mois) » (Accord CTIF, 28 sept. 2020).

Il sera octroyé « un abondement de 500 € afin de permettre aux salariés de suivre une formation professionnelle de leur choix » (Accord Établissement Jean Graniou, 9 sept. 2020).

« Pour les formations certifiantes en lien avec l'activité de l'entreprise : l'entreprise versera à la Caisse des dépôts un abondement jusqu'à 1 500 €, dès le déclenchement de la formation par le compte personnel de formation » (Accord Continental, 28 sept. 2020).

La direction va « accompagner les salariés dans le cadre de la mobilisation de leur CPF pour tout type d'action éligible quelles que soient les modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail) » (Accord Sodapem, 21 sept. 2020).

La direction des ressources humaines de l'établissement Exide Technologies de région parisienne « pourra assurer une aide pour la mobilisation du CPF » (Accord SAS Exide Technologies, 12 oct. 2020).

« Le CPF pourra être utilisé en partie sur le temps de travail pour les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle » (Accord Figeac courtage, 30 sept. 2020) ou en totalité sur le temps de travail (Accord SARL Orme, 6 oct. 2020).

■ **Clauses favorisant le recours au dispositif Pro-A et au CPF de transition professionnelle**

« Continental s'engage à promouvoir le dispositif Pro-A afin de former les salariés titulaires d'un niveau licence, à hauteur de 150 heures sur 6 mois, pour les formations débouchant sur un CQPM *via* un avenant au contrat de travail. Pour le CPF de transition professionnelle, la Direction s'engage à prendre en charge jusqu'à 3 000 € sur le reste à charge non financé » (Accord Continental, 28 sept. 2020).

■ **Clauses listant les formations ou les moyens d'accompagnement**

« La société Thecamp s'engage à fournir un accès individualisé et personnalisé à une plateforme de formation en ligne à chaque salarié. Cette plateforme permettra aux salariés de se former sur leurs thématiques tout en élargissant leurs compétences techniques et développant leurs compétences personnelles » (Accord Thecamp, 3 sept. 2020).

« La société SAS Vivalians s'engage, à former l'ensemble des collaborateurs à une formation hygiène et asepsie face au risque Covid-19 et autres agents bios, à, dans la mesure du possible, former certains formateurs à la formation à distance (classes virtuelles) et à maintenir les plans de formation stratégiques (liés aux parcours professionnalisant des collaborateurs), prévus avant Covid » (Accord SAS Vivalians, 21 sept. 2020).

« L'entreprise ou l'établissement mettant en place un dispositif spécifique d'activité partielle proposera ainsi à chaque salarié d'examiner les actions de formations ou bilans pouvant être engagés durant cette période et ceci afin de préparer les compétences indispensables à ce jour et pour l'avenir » (Accord Bosch, 17 juill. 2020).

« La direction reçoit en entretien individuel l'ensemble des salariés placés en activité partielle de longue durée, afin que soient examinées les actions de formation à réaliser en tenant compte des besoins de

l'entreprise en termes de compétences et des souhaits des salariés. Les salariés pourront bénéficier des actions de formation relevant du plan de développement des compétences. Seront privilégiées les actions de formation en interne » (Accord Sodapem, 21 sept. 2020).

18 **Modalités d'information des syndicats signataires et des IRP**

Ce qui est prévu

L'accord collectif doit obligatoirement comporter les modalités d'information des organisations syndicales signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information doit avoir lieu au moins tous les 3 mois.

Exemples de clauses d'accord collectif

« Les informations transmises au CSE portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. Information au moins tous les 3 mois sur la mise en œuvre du dispositif » (Accord de branche métallurgie, 30 juill. 2020).

« L'employeur fournit au moins une fois tous les 2 mois au CSE les informations anonymisées suivantes : nombre de salariés concernés ; âge, sexe et nature des contrats de travail des salariés concernés ; nombre mensuel d'heures chômées ; nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ; perspectives de reprise de l'activité » (Accord de branche Syntec, 10 sept. 2020).

« Planning prévisionnel du pourcentage d'APLD sur le temps de travail présenté aux membres du CSE. Lors de chaque réunion ordinaire du CSE, actualisation du bilan prévisionnel semestriel, et présentation de l'activité partielle du mois écoulé. Listes non nominatives mais individualisées, salarié par salarié et par département ou service présentées lors de chaque réunion ordinaire du CSE, avec les heures chômées dans le mois » (Accord Bosch France, 17 juill. 2020).

Clauses facultatives

19 Clause sur les efforts des dirigeants

Ce qui est prévu

L'accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche peut 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 (D. n° 2020-926, 28 juil. 2020, art. 1, II : JO, 30 juil.).

Il s'agit d'une clause facultative qui peut être utilisée en contrepartie des efforts consentis par les salariés. Les accords de branche déjà signés ont inclus des principes de modération salariale qui ont trouvé écho dans un certain nombre d'accords d'entreprise.

Exemples de clauses d'accord collectif d'entreprise

1) « Les dirigeants salariés verront une baisse de leur rémunération brute proportionnelle au taux de chômage mensuel moyen de l'entreprise » (Accord Leoni Cia Cables system, 28 août 2020).

2) « Avant même la négociation et conclusion du présent accord, il a été décidé de revoir la rémunération du président de la société. Celui-ci a accepté de réduire son temps de travail par deux et de diviser sa rémunération par trois. Durant l'application du présent accord, il a été décidé de reconduire cette mesure et la rendre à durée indéterminée » (Accord Thecamp, 3 sept. 2020).

3) « La société s'engage à ce qu'aucune augmentation (hors augmentation générale annuelle) ne soit appliquée, aux rémunérations des cadres dirigeants, pendant la période de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée, au sein de l'entreprise. De plus aucun dividende ne pourra être versé au cours de cette même période » (Accord Emo SAS, 29 sept. 2020).

4) « Tous les dirigeants de la société ont réduit leur rémunération de 30 % durant la période du 15 mars 2020 au 31 mai 2020. De plus tous les dirigeants de la société ont pris la décision de réduire leur rémunération de 15 % minimum à compter du 1^{er} septembre 2020. Sur proposition de la direction, l'Assemblée générale des actionnaires a décidé de ne pas distribuer de dividendes au titre du résultat de l'exercice clos le 31 décembre 2020 » (Accord Sigra, 28 sept. 2020).

Exemples de clauses d'accord collectif de branche

1) « Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de justice en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel. Ainsi, aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) au sein de l'entreprise. Cette stipulation s'applique ainsi aux salariés :

- gérants et cogérants de SARL ;
- présidents et associés des SAS ;
- figurant sur la liste des dirigeants des entreprises cotées indiquée dans les rapports qu'elles ont obligation de publier.

Le cas échéant, dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Les partenaires sociaux estiment qu'il est souhaitable, par soucis de cohérence avec ces principes de responsabilité, justice et solidarité, de surseoir au versement de dividendes pendant les périodes de recours au DSAP.

Ces efforts, ou le cas échéant, l'absence d'efforts consentis, sont mentionnés au sein du document élaboré par l'employeur, (document ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'établissement ou de l'entreprise (document visé à l'article 8 du présent accord » (Accord Syntech, 10 sept. 2020).

2) « Le document établi par l'employeur à fin d'homologation mentionne, la décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. En cas d'efforts appliqués, la décision mentionne ces efforts » (Accord DCHS du 14 septembre 2020, étendu le 25 octobre ; Accord métallurgie, 30 juil. 2020 étendu le 25 août).

20 Autres clauses facultatives

Clauses suggérées par le décret du 28 juillet 2020

Le décret du 28 juillet suggère aussi d'intégrer dans l'accord collectif les clauses suivantes.

■ Clause sur l'utilisation du CPF

Une clause sur les conditions dans lesquelles les salariés utilisent leur compte personnel de formation (CPF) avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020 : JO, 30 juill.). Des accords favorisent ainsi le CPF co-construit, prévoit un abondement. Le plus souvent, elle est intégrée dans la clause obligatoire portant sur les engagements en matière de formation professionnelle : voir page 26.

■ Clause sur l'utilisation des congés payés

Des accords ont eu recours à cette clause pour inciter la prise de congés avant la mise en œuvre de l'APLD :

– « préalablement ou concomitamment à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, les salariés bénéficiaires sont incités à prendre leurs congés payés acquis et leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté...) » (Accord d'entreprise Edifixio, 30 sept. 2020) ;

– « afin de limiter le recours à l'APLD, il sera demandé à tous les salariés relevant du champ d'application de l'accord, de poser l'ensemble des jours de congés payés qu'ils auront acquis au titre de l'année N - 1 avant le 31 décembre de chaque année » (Accord d'entreprise Le Gourmet Parisien, 21 sept. 2020).

■ Clause sur les modalités de suivi par les organisations syndicales

Le décret du 28 juillet prévoit comme clause facultative, une clause sur les modalités de suivi par les organisations syndicales. Elle vise, semble-t-il uniquement les modalités de suivi pour les non-signataires. En effet, cette clause est obligatoire concernant les modalités d'information des organisations syndicales signataires.

Clauses vues

Certains accords ont ajouté des clauses précisant les incidences de l'APLD sur la paie notamment :

– clause augmentant l'indemnité d'APLD versée au salarié ;

Remarque : il peut être utile, pour éviter un reste à charge plus important suite à un changement du taux d'allocation à la baisse, de conditionner cet avantage à un taux d'allocation minimum ou de prévoir la révision de l'accord pour renégocier ce point.

– clause sur le traitement de l'APLD sur les feuilles de paie : « Du fait des évolutions intervenues en 2020 et des éventuelles à venir, sur les dispositifs légaux

d'indemnisation du chômage partiel, le calcul de l'activité partielle sera réalisé chaque mois sur les bulletins de salaires. Une régularisation (positive) pourra être effectuée sur les paies du mois de décembre » (Accord Emo SAS, 29 sept. 2020) ;

– clause sur l'impact du dispositif sur la prime de précarité des CDD : « les périodes d'activité partielle n'auront pas d'impact sur le calcul de la prime de précarité, le salaire sera donc constitué » (Accord Bosch, 17 juill. 2020, art. 4) ;

– clause sur l'exercice du mandat des représentants du personnel : « Les représentants du personnel ou syndicaux concernés par le dispositif d'APLD prévu au présent accord se voient appliquer les modalités de réduction du temps de travail applicables, selon la catégorie de poste dont ils relèvent, comme l'ensemble des salariés concernés par le présent accord. Ils bénéficient en conséquence du paiement de leur rémunération habituelle pour les heures travaillées maintenues et de l'indemnité d'activité partielle prévue à l'article 3 pour les heures chômées au titre de l'APLD. Pour une bonne organisation du service, les représentants du personnel informeront leurs managers respectifs, selon les conditions habituelles, préalablement à la prise des heures de délégation, en tenant compte de la répartition des heures travaillées et chômées résultant de l'horaire réduit applicable durant cette période.

Les heures de délégation effectuées par les représentants du personnel devront être déclarées et renseignées chaque fin de semaine par le salarié dans le planning hebdomadaire de travail et, par anticipation, la semaine précédente pour la dernière semaine du mois. Ce système d'information de déclaration des heures de délégation s'applique également aux représentants du personnel suppléants bénéficiant d'une mutualisation des heures de délégation.

Les heures de délégation qui seraient éventuellement effectuées en dehors des horaires de travail maintenus en application du présent accord seront rémunérées comme du temps de travail effectif, tout comme les réunions avec la direction.

La mise en œuvre du dispositif d'APLD ne pourra avoir pour effet de réduire le nombre d'heures de délégation auquel les salariés titulaires de mandats de représentation du personnel ont droit » (Accord d'entreprise SA Midi-Pyrénées Pâtisserie, 14 sept. 2020 ; Accord d'entreprise La Compagnie des desserts, 7 oct. 2020).



Ce qu'il faut savoir sur le document unilatéral

Lorsqu'un accord de branche sur l'APLD a été étendu, toute entreprise qui relève de ce secteur, doit établir un document unilatéral pour mettre en place le dispositif. Il doit comporter les mêmes clauses que l'accord collectif. Un modèle de document unilatéral vous est présenté en annexe page 70.

21 Mentions obligatoires

Si un accord de branche sur l'APLD a été conclu, et a été étendu, l'entreprise qui souhaite en bénéficier, doit élaborer un document après consultation du CSE, lorsqu'il existe, conforme aux prévisions de cet accord collectif (L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 53, II ; D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 1 : JO, 30 juill.).

Remarque : le CSE doit être consulté avant la mise en place du document unilatéral et avant le renouvellement de la demande d'homologation : voir page 24.

Ce document doit contenir :

– les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche ;

– et les mêmes mentions obligatoires que celles prévues par un accord collectif d'entreprise (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 1, III), à savoir :

- un préambule comportant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité propre à l'entreprise ou l'établissement (v. p. 13),
- la date de début et la durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée (v. p. 14),
- les activités et les salariés auxquels s'applique l'activité partielle de longue durée (v. p. 15),
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale pouvant donner lieu à l'indemnisation d'activité partielle (v. p. 16),
- les engagements pris par l'employeur en matière d'emploi et de formation professionnelle (« pour le maintien de l'emploi », ajoute la loi du 17 juin 2020), ils doivent porter sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise, sauf stipulation de l'accord de branche autorisant un engagement sur un champ d'application plus restreint (v. p. 16),
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, cette information devant avoir lieu au moins tous les 3 mois (v. p. 19).

Remarque : cette dernière mention ne figure pas dans les questions-réponses du ministère alors qu'elle n'a pas été exclue par le décret du 28 juillet 2020. Or elle est tout à fait transposable au document unilatéral. Il convient donc selon nous de la maintenir.

Le document unilatéral peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale de l'APLD fixée par l'accord de branche étendu (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 1, III : JO, 30 juill.).

Pour établir le document unilatéral, un modèle présenté à la fin de ce bulletin peut vous aider. Il faudra veiller à faire référence aux dispositions de l'accord de branche et de ne pas y déroger.

22 Articulation avec l'accord de branche

Le document unilatéral doit être établi en tenant compte des mentions figurant dans l'accord de branche étendu et qu'il transpose, selon le cas, dans l'entreprise, l'établissement ou le groupe.

A la date de publication de ce bulletin spécial, de nombreux accords de branche ont été étendus dont par exemple : Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie (Accord, 17 sept. 2020 étendu) ; Boissons : distributeurs conseils hors domicile (Accord, 14 sept. 2020 étendu) ; Bureaux d'études techniques (Accord Syntec, 10 sept. 2020 étendu) ; Cinéma : exploitation : (Accord, 1^{er} sept. 2020 étendu) ; Métallurgie (Accord, 25 août 2020 étendu) ; Imprimeries de labeur (Accord, 16 nov. 2020 étendu) ; Radiodiffusion : (Accord, 30 oct. 2020 étendu) ; Transport interurbain de voyageurs (Accord, 21 oct. 2020 étendu)....

Toutefois, à la lecture de certains accords de branche, il apparaît que certaines clauses sont trop évasives. Elles devront donc être précisées dans le document.

Tel est le cas, par exemple de certaines clauses d'accord de branche sur le périmètre des engagements en matière de maintien de l'emploi.

En effet, certains de ces accords se contentent de préciser que le document unilatéral doit déterminer le périmètre des emplois concernés. Or, dans la mesure où la loi du 17 juin 2020 a bien précisé que, sauf clause contraire dans l'accord de branche étendu, les engagements portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise. En conséquence, dans les entreprises relevant des accords de branche ci-après, le périmètre des engagements est l'entreprise et ne peut être réduit par le document unilatéral dans la mesure où l'accord de branche ne prévoit pas le contraire.

L'entreprise qui ne souhaiterait pas appliquer certaines mentions de l'accord de branche, doit négocier un accord d'entreprise pour pouvoir déroger aux dispositions conventionnelles.



Rôle du CSE en cas de recours à l'APLD

Si le CSE n'est consulté qu'en cas de mise en place de l'APLD par décision unilatérale sur la base d'un accord de branche étendu, il est informé régulièrement sur le dispositif dans tous les cas de figure. Se posent également les questions de la négociation possible avec le CSE, de la présence d'informations dans la BDES, du statut des salariés protégés, et enfin de la mise en place de l'APLD par le CSE employeur.

L'intervention du CSE lors de la mise en place de l'APLD

23 Négociation avec le CSE

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, la négociation peut se dérouler avec le CSE, dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés, l'accord APLD peut être négocié avec un élu du CSE, mandaté ou non : il est signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'accord APLD peut être négocié avec des élus du CSE mandatés (il est alors approuvé par les salariés à la majorité simple) et, à défaut d'élu mandaté, l'accord est négocié avec des élus du CSE non mandatés (il est signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles).

Dans tous les cas, « mandaté » vise le mandatement par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche ou à défaut au niveau national interprofessionnel.

Enfin, si l'entreprise est pourvue d'un conseil d'entreprise, c'est ce dernier qui est habilité à négocier l'accord APLD (C. trav., art. L. 2321-1).

Remarque : rappelons que le conseil d'entreprise dispose de toutes les compétences du CSE et intègre la fonction de négociation, de conclusion et de révision des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement. Dans ce cas, l'accord doit être signé par la majorité des membres titulaires élus de l'instance ou par un ou plusieurs membres titulaires

ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (C. trav., art. L. 2321-9).

Sur la négociation de l'accord APLD, voir page 21.

24 Consultation du CSE en cas de décision unilatérale

L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle de longue durée en application d'un accord de branche étendu élabore, après consultation du CSE, lorsqu'il existe, un document conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi (L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 53, II).

L'administration, dans ses questions-réponses sur l'APLD, a précisé que cette consultation avait lieu « avant la mise en place d'un document unilatéral » et « préalablement au renouvellement de la demande d'homologation ».

Remarque : le texte vise le CSE « lorsqu'il existe » : il apparaît donc que, contrairement à l'activité partielle de droit commun, la consultation est obligatoire même dans les entreprises de moins de 50 salariés. L'administration l'a d'ailleurs confirmé dans ses questions-réponses sur l'APLD : l'entreprise consulte son CSE « dans les entreprises d'au moins 11 salariés ».

Sur le document unilatéral en application d'un accord de branche, voir page 21.

Remarque : sur la consultation du CSE au titre des attributions générales, voir l'encadré ci-après.

> Faut-il consulter le CSE en cas d'accord collectif sur l'APLD au titre de ses missions générales ?

La question de la consultation du CSE au titre de ses attributions générales en cas de mise en place d'un dispositif par accord collectif se pose toujours. Rappelons que la loi Rebsamen du 17 août 2015 a prévu expressément dans le code du travail que le comité n'est pas consulté sur les projets d'accord collectif. Cette obligation de consultation, fondée sur les attributions du CSE au titre de la marche générale de l'entreprise, avait été imposée par la jurisprudence.

Le CSE dispose toujours de ses attributions générales, très larges, au titre de l'article L. 2312-8 du code du travail, qui prévoit que le « comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ». Or la mise en place d'un dispositif d'APLD entre sans conteste dans ces questions.

La jurisprudence ne s'est pas encore prononcée clairement et les avis sont partagés. Il nous semble cependant, que dès lors que l'article L. 2312-14 exclut expressément de la consultation du CSE les « projets d'accord », il n'y a pas d'obligation de consultation. D'autant que cette consultation est prévue expressément en cas de décision unilatérale fondée sur un accord de branche étendu. Toutefois, afin d'éviter tout risque, et dans un souci de collaboration avec les représentants du personnel, d'autant plus concernant un tel dispositif complexe et dans cette période de crise, il est recommandé de consulter le CSE en amont de la signature de l'accord. A noter que cette consultation redevient obligatoire si l'APLD est un dispositif parmi d'autres dans une réorganisation de l'entreprise.

25 Notification au CSE de la décision de l'administration

La Dreets notifie sa décision d'homologation (décision unilatérale) ou de validation (accord) au CSE dans les mêmes délais qu'à l'employeur, 21 jours dans le premier cas, 14 jours dans le second (notification également aux organisations syndicales signataires en cas d'accord).

A noter que la demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le CSE.

En cas de silence de l'administration dans ces mêmes délais, le silence valant décision d'acceptation, l'employeur transmet au CSE une copie de la demande de validation ou d'homologation accompagnée de son accusé de réception par l'administration. Si la décision de la Dreets porte sur un accord collectif, sa notification aussi bien par la Dreets que par l'employeur est également communiquée aux organisations syndicales représentatives signataires.

Concernant le contrôle de l'administration :

– en cas d'accord, la Dreets contrôle la présence dans l'accord des stipulations obligatoires et notamment les modalités d'information des organisations syndicales signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord ;

– en cas de décision unilatérale de l'employeur en application d'un accord de branche, la Dreets contrôle notamment la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE.

Sur le contrôle de l'administration et sa décision, voir page 28.

L'intervention du CSE dans le suivi de l'APLD

26 Information périodique du CSE

Quel que soit le périmètre de l'accord (d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche), celui-ci doit obligatoirement comporter, les modalités d'information des organisations syndicales signataires et des institutions représentatives du personnel sur sa mise en œuvre ; cette information ayant lieu au moins tous les 3 mois (et facultativement les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales signataires ou non) (D. n° 2020-794, 26 juin 2020, art. 53 : JO, 18 juin).

Remarque : dans le cadre d'une décision unilatérale, il n'y a pas d'organisations syndicales signataires, et donc pas d'information ou de moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales. A noter, d'autre part, que le texte vise « les modalités d'information des institutions représentatives

du personnel ». Il nous semble que cela vise le CSE pour les accords d'établissement ou d'entreprise (ou les décisions unilatérales prises au niveau de l'entreprise ou de l'établissement), et le comité de groupe pour les accords de groupe, mais cela n'a pas été confirmé par le ministère du travail. Il apparaît également plus prudent d'informer également les CSE concernés dans le cas d'un accord de groupe. Enfin, le texte ne l'excluant pas, il semble nécessaire d'informer le CSE quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, et donc même si l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Le document unilatéral de l'employeur doit préciser les conditions de mise en œuvre au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu. Il doit en outre comporter les mêmes éléments obligatoires que les accords.

Pour des exemples de clauses sur les modalités de consultation du CSE, voir page 19.

> Informations et consultations en distanciel pendant la période d'état d'urgence sanitaire

L'ordonnance n° 2020-1441 du 25 novembre 2020 réactive un dispositif éterné lors du premier état d'urgence. Ainsi, à partir du 27 novembre 2020 et jusqu'au 1^{er} juin 2021 sont autorisés, pour les réunions, le recours à la visioconférence (même au-delà de 3 fois), au téléphone ou si, ces deux voies sont impossibles, à la messagerie instantanée. Cependant, et c'est nouveau, l'ordonnance prévoit une exception : les élus peuvent, à la majorité de ceux appelés à siéger, s'y opposer au plus tard 24 heures avant le début de la réunion sur certains sujets sensibles, au nombre desquels la mise en œuvre de l'APLD. Concernant la visioconférence, cette opposition n'est possible que si la limite de 3 réunions par année civile a été dépassée.

27 Bilan d'appréciation périodique

L'employeur doit transmettre à la Dreets avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'APLD (soit au moins tous les 6 mois), un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation et des engagements pris en termes de suivi de l'accord (et donc en matière d'information des représentants du personnel sur la mise en œuvre de l'accord).

Le bilan est d'ailleurs accompagné, notamment, du PV de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD (et ce que l'APLD soit mise en place par accord ou décision).

28 Information du CSE en cas de non-remboursement des allocations

Les institutions représentatives du personnel et le cas échéant, les organisations syndicales signataires de l'accord collectif d'APLD sont informées (D. n° 2020-1316, 30 oct. 2020, art. 2 modifiant D. n° 2020-926, 28 juill. 2020) :

– de la demande de l'employeur à la Dreets de ne pas rembourser les allocations d'activité partielle (v. p. 10) ;

– ou de l'information faite par la Dreets à l'employeur que celle-ci ne lui demandera pas le remboursement de tout ou partie des sommes qu'il doit (v. p. 10).

Rappelons que le remboursement des allocations d'activité partielle est dû si l'entreprise ne respecte pas l'engagement de maintien de l'emploi. Il est prévu que ce remboursement peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique de l'entreprise, ou 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 (v. p. 10).

Remarque : ici encore, comme pour l'information périodique sur l'APLD, le texte vise « les institutions représentatives du personnel ». De la même façon, il nous semble que cela concerne le CSE, ainsi que le comité de groupe en cas d'accord de groupe. Nous recommandons également une information des CSE concernés même dans le dernier cas, d'autant que la dispense de remboursement des allocations devrait viser des entreprises identifiées.

L'incidence de l'APLD sur l'organisation du CSE

29 La place de l'APLD dans la BDES ?

Aucune des rubriques de la base de données économiques et sociales (BDES) n'a été modifiée suite à la mise en place de l'APLD, ni même dans le cadre des nombreux textes relatifs à l'activité partielle dans le cadre de la crise du Covid-19.

Remarque : les modalités de la structure et du contenu de la BDES peuvent être négociées par accord collectif (C. trav., art. L. 2312-21). A défaut, ce sont les règles supplétives qui s'appliquent.

Si aucun accord collectif sur la BDES n'a été signé, des dispositions supplétives s'appliquent (C. trav., art. L. 2312-36) : ce sont les articles R. 2312-8 (entreprises de moins de 300 salariés) et R. 2312-9 (entreprises de 300 salariés et plus) qui fixent le contenu de la BDES. C'est uniquement dans la BDES des entreprises de 300 salariés et plus que se trouvent deux indicateurs sur l'activité partielle (intitulée chômage partiel dans le texte), dans la rubrique « Investissement social ».

Il faut indiquer le nombre de salariés mis en activité partielle, ainsi que le nombre total d'heures d'activité partielle, en distinguant « heures indemnisées » et « heures non indemnisées ». La structure de qualification détaillée, en trois ou quatre postes minimum, est requise (selon la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et les pratiques habituellement retenues dans l'entreprise, par exemple : cadres ; employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) ; et ouvriers). Il faut en outre préciser les heures indemnisées au titre du chômage total en cas d'arrêt de plus de 4 semaines consécutives.

Il nous semble que dans ce cadre, les chiffres relatifs à l'activité partielle « classique » et ceux concernant l'APLD devraient être distingués, le cas échéant. Mais rien n'a été précisé à cet égard.

Par ailleurs, l'article L. 2312-18 prévoit que la BDES rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE.

Or, dans le cadre de l'APLD, l'accord (ou la décision unilatérale) prévoit obligatoirement une information du CSE au moins trimestrielle. Il nous semble que pendant la durée d'application de l'APLD, il s'agit bien d'une information récurrente qu'il conviendrait d'intégrer à la BDES, et ce sans distinction d'effectif. Ce point pourrait être traité dans l'accord APLD lui-même.

Remarque : dans les accords APLD que nous avons consulté, il n'est toutefois pas fait référence à la BDES. Et le ministère du travail est resté silencieux à ce sujet.

30 Le sort des salariés protégés en cas d'APLD

En temps habituel, le principe selon lequel aucun changement dans ses conditions de travail ne peut être imposé à un représentant du personnel sans son accord s'applique à la mise en activité partielle. Ainsi, faute d'un accord préalable des salariés protégés à leur mise en activité partielle, un rappel de salaire correspondant aux périodes « indûment retenues » doit leur être versé (Cass. soc., 19 janv. 2011, n° 09-43.194).

Cependant, dans le cadre des mesures d'urgence prises dans le cadre de la crise du Covid-19, il a été prévu que l'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte, dans la même mesure, tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé (Ord. n° 2020-346, 27 mars 2020, art. 6 : JO, 28 mars mod. par Ord. n° 2020-1639, 21 déc. 2020).

Cette dérogation est applicable jusqu'au 31 décembre 2021, sauf décret ultérieur. Prévue initialement jusqu'au 31 décembre 2020 par l'ordonnance du 27 mars 2020, cette mesure a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2021 par l'ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020 (qui a modifié la durée d'application fixée à l'article 12 de l'ordonnance initiale).

Cette exception est applicable à l'APLD. En effet, les règles de l'activité partielle de droit commun, qu'elles soient codifiées ou transitoires, s'appliquent au dispositif d'APLD à l'exception des dispositions expressément exclues. Or cette disposition n'est pas expressément exclue par la loi du 17 juin 2020.

Reste une difficulté, cette exception n'est applicable que jusqu'au 31 décembre 2021, il faudra donc recueillir l'accord des salariés protégés pour les accords APLD signés postérieurement. Se pose également la question des accords se prolongeant dans le temps après la date du 31 décembre 2021 : faut-il prendre en compte la date de signature de l'accord, ou bien la date de la fin d'application du dispositif, impliquant ainsi de demander en amont l'accord des représentants du personnel ? La question du renouvellement de l'APLD se pose également.

Le ministère du travail n'a pas répondu à cette question.

31 Le recours de l'APLD par le CSE employeur

Il n'est même pas certain que le CSE employeur puisse bénéficier de l'activité partielle. La DGT, interrogée par la rédaction, a répondu que ce n'était pas possible, « dans la mesure où le CSE a de toute façon des ressources assurées et stables (affectées par l'entreprise, sur un pourcentage de la masse salariale), il peut continuer à rémunérer ses salariés, même si ceux-ci ont beaucoup moins de travail qu'en temps normal ».

Cette réponse, qui ne figure dans aucun questions-réponses du ministère nous semble toutefois juridiquement contestable. En effet, le recours à l'activité partielle n'est pas subordonnée à une baisse des ressources de l'entreprise. Il s'agirait donc d'ajouter une condition à la loi. En outre, la baisse des ressources du CSE peut être tout à fait réelle, notamment compte tenu du recours à l'activité partielle dans son entreprise, la diminution de la masse salariale en résultant impliquant mécaniquement une baisse des ressources du CSE.

A notre avis, rien n'exclut le CSE, en tant qu'employeur, de recourir à l'activité partielle « classique ». Le CSE pourrait tout à fait se rattacher au motif de recours à l'activité partielle énoncé à l'article R. 5122-1 du code du travail : « conjoncture économique et toute circonstance de caractère exceptionnel ».

La DGT a donné une position contraire mais qui pourrait être écartée par les juges car ne reposant sur aucun fondement légal. En effet, la DGT a répondu que « dans la mesure où le CSE a de toute façon des ressources assurées et stables (affectées par l'entreprise, sur un pourcentage de la masse salariale), il peut continuer à rémunérer ses salariés, même si ceux-ci ont beaucoup moins de travail qu'en temps normal ». Or cette réponse ne correspond pas à la réalité et il s'agit d'une condition ajoutée aux textes applicables.

Concernant l'APLD, il nous semble que le CSE pourrait aussi y être éligible. En effet, la « réduction d'activité durable » peut être réelle pour un CSE, ses activités sociales et culturelles étant souvent lourdement impactées par la crise. Et la pérennité du CSE n'est bien sûr pas remise en cause. Les conditions apparaissent réunies.

Attention, le CSE employeur ne pourrait pas s'appuyer sur un accord de branche, l'accord de branche éventuellement en vigueur dans son entreprise ne lui étant pas applicable. Il devrait toutefois pouvoir conclure un accord d'APLD dans les mêmes conditions qu'une entreprise.



Contrôle de la Dreets sur l'APLD

La Dreets (Direccte avant le 1^{er} avril 2021) joue un rôle clef car c'est elle qui autorise la mise en place du dispositif d'APLD en validant l'accord collectif ou en homologuant le document unilatéral établi par l'employeur. Elle intervient donc en amont du dispositif pour l'autoriser, mais également au moment de son renouvellement tous les 6 mois.

Le contrôle initial : validation ou homologation

32 Demande de validation ou d'homologation

Demande initiale

La mise en place de l'APLD nécessite la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou bien l'établissement d'un document unilatéral (DU) par l'employeur dans le cadre de l'application d'un accord de branche étendu (L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 53, I et II : JO, 18 juin).

Dans les deux cas, la Dreets ou à compter du 1^{er} avril 2021, la Dreets, va exercer son contrôle sur l'accord collectif ou sur le document unilatéral. A l'issue de ce contrôle, l'administration va soit valider ou non l'accord collectif, soit homologuer ou non le document unilatéral. La validation ou l'homologation vaut autorisation d'activité partielle pour 6 mois renouvelables (v. ci-après).

Si la Dreets refuse de valider ou d'homologuer le dispositif qui lui est présenté, l'employeur pourra exercer des voies de recours : voir page 32.

Dreets compétente

La demande de validation de l'accord collectif ou d'homologation du document unilatéral doit être transmise à la Dreets, où est implanté l'établissement concerné par l'accord ou le document unilatéral.

Remarque : l'article 6 du décret du 28 juillet évoque le préfet ; mais par délégation, c'est la Dreets, qui est compétente pour gérer les demandes de validation et d'homologation.

Lorsque le périmètre de l'accord ou du DU porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, tout employeur de chacun de ces établissements peut adresser la demande de validation ou d'homologation à la Dreets dont il relève (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 6). Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle de longue durée est confié, pour chaque établissement, à la Dreets, du département où est implanté l'établissement concerné (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 6).

Remarque : un des établissements de l'entreprise (par exemple le siège) peut déposer l'accord d'entreprise pour validation par l'administration. La réponse vaudra pour l'ensemble des établissements (QR, 5 nov.).

Transmission de la demande

A l'instar d'une demande d'activité partielle « classique », la demande doit être adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées à l'article R. 5122-6 du code du travail, sur le site Internet dédié à l'activité partielle : activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/. Il faut cocher la case « activité partielle de longue durée ».

Remarque : le dispositif de l'APLD étant temporaire, toute demande de validation ou d'homologation postérieure au 30 juin 2022 sera rejetée (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 10).

L'accord collectif ou le document unilatéral élaboré par l'employeur doit être joint à la demande.

Lorsqu'il s'agit d'une demande d'homologation d'un document unilatéral, celle-ci doit être accompagnée de l'avis rendu par le CSE s'il existe (L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 53, II : JO, 18 juin). Il n'est pas exigé de transmettre l'accord de branche étendu.

Remarque : contrairement à la décision unilatérale, il n'est pas exigé de consulter le CSE sur le projet d'accord pour demander la validation de cet accord par la Dreets. Pour plus de précisions sur la consultation du CSE sur la mise en place de l'APLD au titre de ses missions générales, voir n° 25.

Renouvellement de la demande

La procédure de validation de l'accord collectif ou d'homologation du document unilatéral est renouvelée :

– en cas de révision de l'accord ou de reconduction ou d'adaptation du document unilatéral (L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 53, IV : JO, 18 juin) ;

– en cas d'avenant à l'accord validé ou de modification au document unilatéral homologué avant le 16 décembre 2020 destiné à neutraliser la période entre le 1^{er} novembre 2020 et le 30 juin 2021 pour calculer la durée maximale d'indemnisation au titre de l'APLD et la réduction maximale autorisée de l'horaire de travail (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 9, V créé

par D. n° 2020-1579, 14 déc. 2020 ; Arr. 9 avr. 2021 : JO, 13 avr.). Rappelons que cette neutralisation est automatique pour les accords validés ou documents homologués même avant le 16 décembre 2020 lorsqu'il s'agit d'entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public et qui est interrompue (art.9, V, dernier alinéa du décret précité) ;

– ainsi que, sous une forme plus allégée, tous les 6 mois jusqu'au terme de l'accord ou du document unilatéral pour poursuivre l'indemnisation en APLD (v. ci-après).

33 Étendue du contrôle de la Dreets

Contrôle de l'accord avant validation

Pour valider l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, la Dreets, vérifie :

- les conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation ;
- la présence dans l'accord de l'ensemble des stipulations obligatoires : le préambule présentant un diagnostic, les date de début et durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée, les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif, la réduction maximale de l'horaire de travail, 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 (L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 53, IV : JO, 18 juin ; D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 1 : JO, 30 juill. ; QR « APLD », 3 nov. 2020).

Contrôle du document avant homologation

Pour homologuer un document unilatéral établi par l'employeur, la Dreets, s'assure (L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 53, IV : JO, 18 juin ; D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 1 : JO, 30 juill. ; QR « APLD ») :

- de la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE, lorsqu'il existe ;
- de la présence de l'ensemble des dispositions obligatoires : diagnostic, date de début et durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée, activités et salariés auxquels s'applique le dispositif, réduction maximale de l'horaire de travail ;
- de la conformité de ces dispositions aux stipulations de l'accord de branche ;

– de la présence d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

34 Réponse de la Dreets)

Délais

La Dreets, a 15 jours à compter de la réception de l'accord ou du document unilatéral pour notifier la validation de l'accord et 21 jours pour notifier l'homologation du document unilatéral (L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 53, VI : JO, 18 juin).

A défaut de précisions, il s'agit de jours calendaires.

Remarque : les questions-réponses sur l'APLD précise que les délais courent à compter de la réception par l'autorité administrative de la demande complète.

Son silence passé ces délais vaut acceptation tacite dans les deux cas.

Autorisation ou refus d'APLD

La décision prise par l'autorité administrative est motivée.

La décision de validation de l'accord ou d'homologation du document unilatéral est notifiée à l'employeur par voie dématérialisée (L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 53, VI : JO, 18 juin ; D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 5 : JO, 30 juill.).

Remarque : cette procédure est similaire à celle applicable en matière de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Il en est de même de la notification aux organisations syndicales en présence d'un accord collectif.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois renouvelables. Elle autorise l'employeur à faire une demande d'indemnisation auprès de l'Agence de services et de paiement (ASP) selon les règles fixées pour l'activité partielle « classique » à l'article R. 5122-5 (v. n° 75).

Remarque : rappelons enfin, que le point de départ de l'application du dispositif ne peut pas être antérieur au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation a été transmise à la Dreets). Ainsi, l'employeur qui transmet une demande de validation ou d'homologation au cours du mois de juillet 2021 pourra placer ses salariés en APLD à compter du 1^{er} juillet 2021.

La validation d'un accord d'entreprise ou l'homologation d'un document unique par l'autorité administrative vaut autorisation pour l'ensemble du périmètre couvert par ledit accord : il n'y a donc qu'une décision de validation/homologation rendue par l'autorité administrative pour tous les établissements relevant de l'accord d'entreprise (QR, « APLD »).

Si la Dreets, refuse de valider l'accord ou d'homologuer le document d'APLD, l'employeur pourra exercer des voies de recours : voir page 31.

35 Information du CSE et des salariés

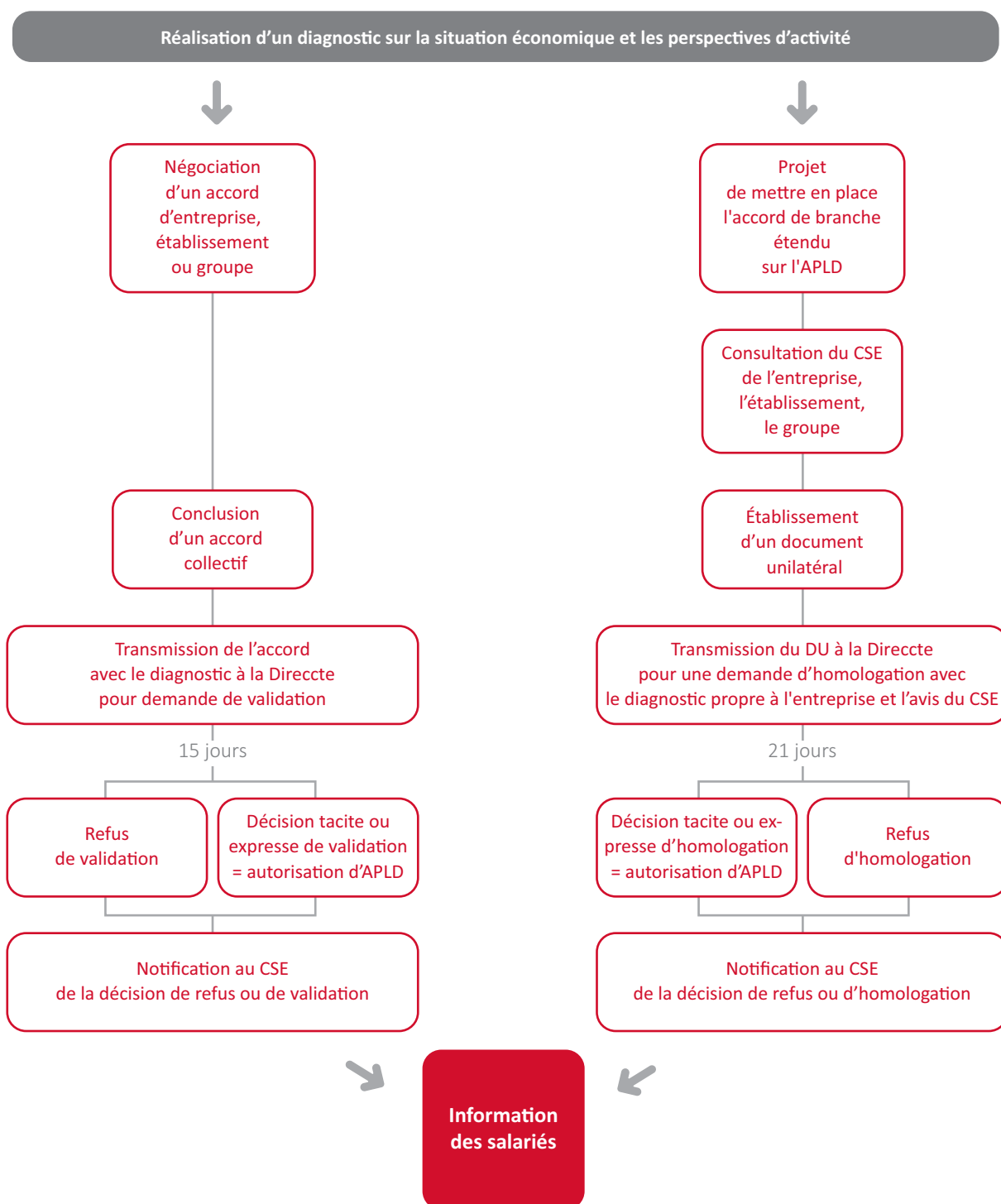
La décision de validation ou d'homologation ou le refus de la Dreets, est notifiée par celle-ci, par tout moyen, au CSE lorsqu'il existe, et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales signataires, dans un délai de 15 jours pour la demande de validation de l'accord et de 21 jours pour la

demande d'homologation du document unilatéral (L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 53, VI : JO, 18 juin).

En cas d'absence de réponse de l'administration, c'est-à-dire en cas d'acceptation tacite de la validation de l'accord ou de l'homologation du document unilatéral, l'employeur transmet une copie de sa demande de validation ou d'homologation ainsi que son accusé de réception au CSE et, en cas d'accord collectif, aux organisations syndicales signataires.

Les salariés sont informés, par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information, de la réponse de l'administration ou, à défaut, de la demande de validation ou d'homologation de l'employeur complétée par l'accusé de réception, ainsi que des voies et délais de recours de cette autorisation.

36 Schéma sur la procédure de contrôle initial de la Dreets



Les contrôles périodiques

37 Contrôle régulier de la Dreets

L'autorisation d'APLD étant délivrée pour une période de 6 mois, elle doit être renouvelée pour continuer à bénéficier de l'indemnisation (D. n° 2020-923, 28 juill. 2020, art. 2 ; QR « APLD »).

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique (soit, au moins tous les 6 mois), l'employeur doit transmettre à la Dreets, 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 sur la mise en œuvre de l'accord (qui doivent avoir lieu tous les 3 mois).

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'APLD.

La Dreets, vérifie les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle contenus dans le bilan.

Elle décide ensuite :

– soit de renouveler la période d'activité partielle de longue durée et rend donc une nouvelle décision d'autorisation ;

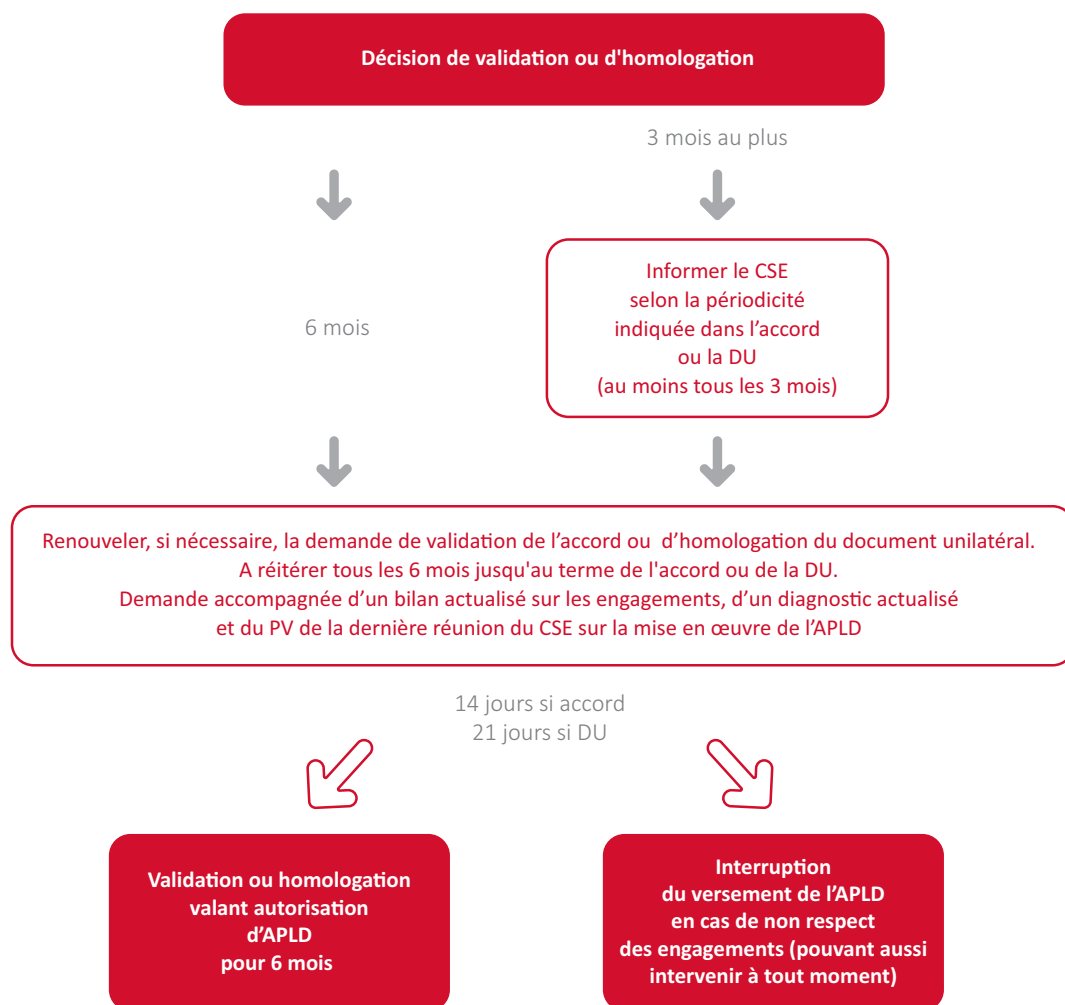
– soit d'interrompre le versement de l'allocation lorsqu'elle constate que l'employeur n'a pas respecté ses engagements.

Remarque : le non-respect des engagements de l'employeur peut être sanctionné par le remboursement des sommes perçues (pour plus de détails, v. n° 6).

Afin de permettre la continuité du dispositif d'APLD, l'employeur doit déposer la demande complète au moins 15 jours dans le cas d'un accord collectif ou 21 jours dans le cas d'un DU avant la date de fin d'autorisation.

Remarque : le bilan est une pièce constitutive du dossier de renouvellement qui doit être communiqué à la Dreets,. En son absence, le dossier est considéré comme incomplet. Le délai de validation ou d'homologation ne commencera à courir qu'à compter de la réception de l'ensemble des éléments.

38 Schéma du contrôle périodique de la Dreets



Quelles sont les possibilités de recours contre la décision de la Dreets

39 Recours contre la décision de validation ou d'homologation

Comme toute décision administrative qui porte grief, la décision d'autoriser l'activité partielle de longue durée par la validation de l'accord ou l'homologation du document unilatéral, peut être contestée par les voies de recours administratif.

Ainsi, Les salariés peuvent avoir un intérêt à agir contre une décision de validation ou d'homologation dans la mesure où l'APLD a des conséquences sur leurs conditions de travail du fait de la réduction et de la variation d'horaire, sur leur rémunération et leur statut. C'est pourquoi, il est prévu que l'employeur

doit informer les salariés de la décision expresse ou implicite de la validation de l'accord collectif ou de l'homologation de la décision. En cas de décision implicite, il devra les informer de la demande de validation ou d'homologation et de l'accusé de réception de l'administration montrant que le délai de contrôle est expiré.

Cette information doit préciser les voies de recours et les délais applicables : elle est effectuée par voie d'affichage ou par tout autre moyen portant date certaine (L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 53, VI).

A défaut, le délai de recours sera inopposable aux salariés concernés qui pourront à tout moment contester devant les tribunaux administratifs la décision.

Recours contre la décision de refus de validation ou d'homologation

L'administration peut refuser de valider l'accord collectif ou d'homologuer le document unilatéral portant sur la mise en activité partielle de longue durée. Cette décision doit être motivée (L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 53, VI).

Au regard de l'impact financier pour les entreprises de cette décision de refus, il est important de s'interroger sur les voies de recours dont elles disposent.

Avant tout, il convient de préciser qu'en cas de refus de la Dreets, l'entreprise peut présenter une nouvelle

demande de validation ou d'homologation après, selon le cas, avoir révisé ou renégocié l'accord initial ou avoir modifié le document unilatéral qu'il avait élaboré en tenant compte des éléments ayant motivé le refus de l'administration.

L'employeur peut, si la décision de la Dreets, n'est pas motivée ou s'il conteste les motifs de refus énoncés dans la décision, former un recours gracieux et/ou un recours hiérarchique contre la décision dans le délai de 2 mois.

La voie du recours contentieux est également ouverte devant le juge administratif, dans un délai de 2 mois à compter de la décision de refus comme tout recours administratif.



Réduction de l'activité ouvrant droit à l'APLD

L'APLD permet à l'employeur d'imposer une réduction du temps de travail de tout ou partie de son personnel pour faire face à une variation importante de son activité en raison des conséquences économiques de la crise sanitaire liée à la Covid-19. Les salariés alternent des périodes normales d'activité avec des périodes basses d'activité voire avec des périodes d'inactivité totale. Cette réduction du temps de travail est plafonnée et temporaire.

41 Une réduction de l'horaire de travail limitée à 40 % en principe

La réduction de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation au titre de l'APLD ne peut excéder, 40 % de la durée légale (50 % dans des cas exceptionnels : v. ci-après). Il s'agit d'une moyenne calculée sur la période d'application de l'APLD.

La réduction du temps de travail s'apprécie :

- pour chaque salarié concerné ;
- et sur la totalité de la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral (D. n° 2020-923, 28 juill. 2020, art. 4). Cette réduction maximale de l'horaire de travail n'exclut pas une suspension temporaire de l'activité au cours de la période de référence de l'APLD (D. n° 2020-923, 28 juill. 2020, art. 4).

C'est sur la durée totale de placement en APLD qu'il faut vérifier si la réduction de l'horaire n'excède pas 40 % de la durée légale. En conséquence, il est possible pour l'employeur de moduler du temps de travail pour chaque salarié concerné selon les périodes de basse ou de haute activité.

L'employeur peut alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité avec des périodes de pleine activité dans le respect du plafond de 40 % sur la durée totale d'application de l'APLD (24 mois maximum). C'est à l'expiration de cette période, que sera vérifié si le plafond de 40 % de la durée légale a été respecté. Autrement dit, la réduction d'horaire moyen ne doit pas excéder 14 heures hebdomadaires en moyenne (35 h x 40 %).

Pour des exemples de clauses d'accord collectif, voir page 14.

> Neutralisation de la période entre le 1^{er} novembre 2020 et le 30 juin 2021

Le reconfinement lié à la deuxième vague de l'épidémie mis en place depuis le 1^{er} novembre 2020 puis celui lié à la troisième vague édicté le 3 avril 2021 risquaient de stopper les négociations en cours et d'enlever tout intérêt de mettre en place à l'APLD en faveur de l'activité partielle « classique ».

Un décret du 14 décembre 2020 a donc prévu, dans un premier temps, la possibilité de neutraliser la période entre le 1^{er} novembre 2020 et le 31 mars 2021 dans le décompte de la réduction maximale de l'horaire de travail (et dans le calcul de la durée maximale d'indemnisation au titre de l'APLD). Un nouveau décret, le décret n° 2021-361 du 31 mars 2021 et son arrêté d'application du 9 avril 2021 ont prolongé cette période de neutralisation jusqu'au 30 juin 2021. Cette neutralisation est automatique pour les accords validés et les documents unilatéraux homologués après le 16 décembre 2020 ainsi qu'avant cette date pour les seules entreprises accueillant du public qui ont dû fermer. En revanche pour les accords validés ou les documents homologués avant cette date, un avenant à cet accord ou une modification du document est exigé pour neutraliser cette période. Cet avenant ou cette modification devra faire l'objet d'une validation ou homologation (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 9, V créé par D. n° 2020-1316, 14 déc. 2020 mod. par D. n° 2021-361, 31 mars 2021).

Exemple 1 : le nombre d'heures chômées maximal pour un salarié, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, peut aller jusqu'à 14 heures par semaine en moyenne (40 % de 35 h). Pour le salarié avec un temps plein de 35 heures, le temps de travail hebdomadaire moyen sera donc de 21 heures (60 % de 35 h).

Exemple 2 : pour une demande de placement en APLD sur 24 mois, on peut imaginer un premier semestre avec suspension totale d'activité, un deuxième semestre avec une activité à 60 % puis un troisième semestre avec une activité à 80 % puis le dernier semestre à 100 %. A l'expiration des 2 ans, la réduction du temps de travail aura été en moyenne de 40 %.

Exemple 3 : pour une demande de placement en APLD de 24 mois à compter du 1^{er} janvier 2021, on peut imaginer une première année, soit jusqu'au 31 décembre 2021, avec suspension totale d'activité (dont neutralisation de la période entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2021), un semestre (du 1^{er} janvier au 30 juin 2022) avec une activité à 60 % puis un troisième semestre (du 1^{er} juillet au 31 décembre 2022) avec une activité à 80 % puis le dernier semestre (1^{er} janvier au 1^{er} juillet 2023) à 100 %. La période d'indemnisation est de 24 mois + 6 mois (de neutralisation), la réduction du temps de travail est calculée sur la période entre le 1^{er} juillet 2021 au 1^{er} juillet 2023. A cette date, le plafond de 40 % est respecté.

42 Une réduction de l'horaire jusqu'à 50 % en cas de grandes difficultés

Il est possible de réduire l'horaire de travail jusqu'à 50 % de la durée légale (soit l'équivalent de 17 h 30 d'heures chômées par semaine au maximum) dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de la Dreets et si c'est prévu par l'accord collectif (D. n° 2020-923, 28 juill. 2020, art. 4). Il en résulte que le document unilatéral ne peut prévoir une réduction d'activité au-delà de 40 % que si l'accord de branche le permet et sous réserve de la décision de la Dreets.

Selon le ministère du travail, pour apprécier l'opportunité de dépasser la limite de 40 %, il pourra être tenu compte des difficultés particulières de l'entreprise, pouvant être liées notamment à l'ampleur et à la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité, ou à l'impact d'éléments exogènes (fluctuation significative du coût des matières premières, liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute du carnet de commandes...) (QR « APLD »).

Remarque : la neutralisation de la période entre le 1^{er} novembre 2020 et le 30 juin 2021 est applicable également dans le calcul de la réduction maximale de l'horaire jusqu'à 50 % : voir encadre ci-dessus.

43 Questions-réponses

Questions	Réponses
Qui doit être informé du changement d'horaire ?	Lorsqu'il s'agit d'horaire collectif, la modification de cet horaire liée à l'activité partielle de longue durée, doit, comme tout changement d'horaire collectif, être adressée à l'inspecteur du travail et être affichée dans l'entreprise (C. trav., art. D. 3173-3 et D. 3171-4).
Est-il possible de lisser la rémunération pendant l'APLD ?	Selon le ministère du travail, un lissage du montant de l'indemnité d'APLD et de la rémunération versée au salarié est envisageable, comme dans le dispositif d'aménagement du temps de travail ; ceci pour limiter l'impact de cette modulation du taux de réduction horaire de travail sur la rémunération versée au salarié (QR « APLD »). Toutefois, dans la mesure où l'employeur n'est pas sûr de pouvoir prévoir quelles seront les périodes exactes où le bénéfice de l'APLD sera activé et le nombre exact d'heures chômées, le recours au lissage risque en pratique, de ne pas être toujours facile à mettre en œuvre. Cela risque d'entraîner des régularisations difficiles à gérer en paie.
Comment calculer la réduction d'horaires en cas d'horaires d'équivalence, de forfait heures, de durée conventionnelle du travail ?	Pour les salariés auxquels s'appliquent les articles 1 et 1 bis de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prorogée par l'ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020 (régimes d'équivalence, heures supplémentaires issues d'une convention de forfait ou d'une durée collective conventionnelle supérieure à la durée légale), le nombre d'heures chômées susceptible d'être indemnisé correspond à 40 % de la durée d'équivalence ou de la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou de la durée collective du travail conventionnellement prévue, et non la durée légale mensuelle de 151,67 heures (QR « APLD »). Il y lieu de noter que la loi n° 2020-734 du 17 juin n'a exclu que l'application de l'article 10 ter de cette ordonnance du régime juridique de l'APLD. <i>A contrario</i> , on peut penser que les autres articles sont transposables à l'APLD.
Que se passe-t-il si l'employeur constate que les salariés concernés ont dépassé le plafond de réduction d'horaire de 40 % ?	Si le volume d'heures chômées maximum est atteint avant la fin de recours au dispositif, il n'est plus possible de recourir à l'APLD. Dans le cadre du suivi de l'accord, il est recommandé de tenir à jour un compteur permettant d'apprécier la réduction d'activité des salariés : cela est notamment nécessaire pour identifier les heures dites chômées ouvrant droit à une indemnité et les heures travaillées qui doivent être rémunérées normalement. Par ailleurs, ce document pourra être demandé en cas de contrôle par l'administration lors de la vérification des conditions de placement en APLD des salariés.



Indemnité d'APLD versée au salarié

L'employeur doit verser au salarié en APLD une indemnité pour compenser sa perte de rémunération du fait de la réduction d'horaire. Cette indemnité est déterminée en calculant un taux horaire de référence qui est ensuite multiplié par le nombre d'heures chômées.

Comment calculer l'indemnité ?

44 Taux légal, plancher et plafond de l'indemnité APLD

Taux de l'indemnité

Le salarié en APLD perçoit pour chaque heure non travaillée une indemnité horaire égale à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés (selon la règle du maintien de salaire prévue à l'article L. 3141-24, II du code du travail), ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise, ou si elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 8).

Remarque : le décret du 28 juillet 2020 ne prévoit pas que ce taux pourrait être modifié par un décret ultérieur contrairement au taux d'allocation. Toutefois, si un nouveau taux est fixé par un éventuel décret ultérieur, il ne devrait pas s'imposer aux accords validés ou documents unilatéraux homologués avant cet éventuel décret. A noter que, dans le cadre de l'AP « classique », il est prévu que le taux de l'indemnité soit de 60 % en temps normal.

Plafond horaire de l'indemnité

La rémunération horaire maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité versée au salarié est égale à 4,5 fois le Smic horaire (soit 46,12 € en 2021). Le plafond horaire de l'indemnité versée au salarié est donc égal en 2021 à $46,12 \text{ €} \times 70 \% = 32,28 \text{ €}$.

Par ailleurs, l'indemnité nette ne peut excéder la rémunération nette habituelle du salarié. L'application de cette règle inscrite à l'article R. 5122-18 dernier alinéa s'appliquera, sauf décret contraire, à compter du 1^{er} juin 2021 (D. n° 2021-361, 31 mars 2021 : un projet de décret prévoit de modifier ce décret pour reporter du 1^{er} mai au 1^{er} juin l'entrée en vigueur de cette règle).

Application de la règle de la rémunération mensuelle minimale

Le décret du 28 juillet ne prévoit aucun montant minimum de l'indemnité versée au salarié. Il y a donc lieu d'appliquer la règle de droit commun sur la rémunération mensuelle minimale (RMM) fixée aux articles L. 3232-1 et suivants du code du travail qui

prévoit que le salarié à temps plein ne peut percevoir une rémunération mensuelle nette inférieure au Smic net. A noter que le document questions-réponses établi par le ministère du travail sur l'APLD contient des exemples dans lesquels ce minimum est retenu.

> Taux horaire de l'indemnité pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation jusqu'au 31 décembre 2021

Lorsqu'un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation perçoit une rémunération horaire habituelle inférieure au Smic (selon une disposition réglementaire ou conventionnelle), l'indemnité d'activité partielle versée par son employeur, jusqu'au 31 décembre 2021, équivaut à cette rémunération horaire. En revanche, lorsqu'un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation bénéficie d'une rémunération habituelle au moins égale au Smic, l'indemnité d'activité partielle versée par son employeur équivaut à 70 % de son taux de rémunération horaire. Si le montant ainsi calculé est inférieur au Smic net horaire, il est automatiquement augmenté jusqu'à ce même montant.

Cette règle prévue de manière dérogatoire jusqu'au 31 décembre 2020 par l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-1255 du 14 octobre 2020 et prolongée jusqu'au 31 décembre 2021 par l'article 5 de l'ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020 est applicable à l'activité partielle « classique » ; elle est transposable à l'APLD car elle n'est pas visée parmi les textes exclus énumérés par l'article 53, VIII de la loi du 17 juin 2020.

45 Assiette du taux horaire d'indemnité APLD

Textes applicables pour déterminer l'assiette

Les éléments de salaire à prendre en compte dans l'assiette du taux horaire d'indemnisation de l'activité partielle sont ceux de l'assiette de l'indemnité de

congés payés fixée à l'article L. 3141-24, II du code du travail, c'est-à-dire l'indemnité calculée selon les règles du maintien de salaire) (article 8 du décret du 28 juillet 2020) : montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période d'APLD si le salarié avait continué à travailler.

Remarque : par dérogation à l'assiette de l'indemnité de congés payés, ne sont pas prises en compte en temps normal, en cas d'AP ou d'APLD, les heures supplémentaires. Jusqu'au 31 décembre 2021, certaines heures supplémentaires sont intégrées dans l'assiette : voir ci-après.

Les modalités de leur prise en compte sont également détaillées :

- jusqu'au 31 décembre 2020, par le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 sur les modalités de prise en compte notamment du salaire variable. L'application de ce texte à l'APLD est expressément prévue par l'article 9, III du décret du 28 juillet 2020 ;

- à compter du 1^{er} janvier 2021 et de manière pérenne par l'article R. 5122-28 qui a intégré les modalités de calcul du salaire de référence en cas de salaire variable prévues par le décret du 16 avril 2020. Cet article du code du travail est applicable à l'APLD car est visé par l'article 9, II du décret du 28 juillet 2020 ;

- jusqu'au 31 décembre 2021, par l'article 5 du décret n° 2020-794 du 26 juin 2020 sur la prise en compte des heures supplémentaires structurelles et les heures d'équivalence. L'application de cette disposition est expressément prévue par l'article 9, III du décret du 28 juillet 2020.

Sort des heures supplémentaires structurelles

Par dérogation à l'article 8 du décret du 28 juillet 2020, sont prises en compte dans l'assiette de l'indemnité les heures supplémentaires suivantes :

- jusqu'au 31 décembre 2021, les heures prévues dans une convention de forfait conclue avant le 24 avril 2020, qui résultent d'une convention écrite prévoyant un nombre global d'heures de travail déterminé à effectuer sur la semaine, le mois ou l'année (soit en mentionnant un volume d'heures supplémentaires, soit une durée de travail supérieure à la durée légale) en contrepartie d'une rémunération, c'est-à-dire une rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures convenu à laquelle s'ajoutent les majorations afférentes. La seule fixation d'une rémunération forfaitaire sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération ne permet pas de caractériser une convention de forfait horaire ;

- une durée collective de travail incluant des heures supplémentaires par application d'une convention ou un accord collectif d'entreprise ou de branche conclu avant le 24 avril 2020. Le seul fait qu'une convention ou un accord autorise le recours à des heures supplémentaires ou en prévoit les majorations n'est pas suffisant. Le texte conventionnel doit prévoir une durée collective de travail applicable à l'entreprise et pratiquée par cette dernière.

Cette prise en compte des heures structurelles dans le salaire de référence n'est, à ce jour, possible que jusqu'au 31 décembre 2021. Elle résulte de l'article 5 du décret n° 2020-794 du 26 juin 2020. L'application de cette disposition à l'APLD est expressément

prévue par l'article 9, III du décret du 28 juillet 2020. A compter du 1^{er} janvier 2022, sauf décret ultérieur, les heures supplémentaires et les heures d'équivalence ne pourront plus être prises en compte.

Primes à intégrer au taux horaire d'indemnisation

Du fait que l'assiette de calcul de l'indemnité d'APLD soit celle de l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire, seules sont prises en compte les primes versées mensuellement qui sont calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle (prime de pause payée, par exemple).

Le montant des primes à prendre en compte est celui que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé. Lorsque ces primes connaissent une variation importante d'un mois sur l'autre, un montant mensuel moyen calculé selon les modalités utilisées pour les rémunérations variables peut être utilisé.

Ce montant est divisé par le même nombre d'heures que le taux horaire de base (durée légale, durée collective du travail ou durée stipulée au contrat lorsqu'elle est inférieure ou supérieure).

Le résultat de cette division donne le taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence.

Remarque : il s'agit des règles applicables à l'indemnité de congés payés qui permet de calculer la rémunération de référence.

Éléments variables à intégrer au taux horaire d'indemnisation

A l'instar de l'indemnité de congés payés, doivent être pris en compte :

- les éléments de rémunération variable (commissions, pourboires...) ;

- le cas échéant, les primes mensuelles qui connaissent une variation importante d'un mois sur l'autre ;

- les primes versées selon une périodicité non mensuelle, qui sont calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle, comme par exemple une prime annuelle d'ancienneté ou d'assiduité calculée selon le temps de travail effectif.

Le montant mensuel de référence de ces éléments est égal à la moyenne de ces éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise indépendamment de la mise en activité partielle du salarié.

Cette règle a été intégrée dans l'article R. 5122-18 du code du travail pour l'activité partielle « classique » et est également applicable à l'APLD selon l'article 9, II du décret du 28 juillet 2020.

Ce montant est divisé par le même nombre d'heures que le taux horaire de base (durée légale, durée collective du travail ou durée stipulée au contrat lorsqu'elle est inférieure ou supérieure).

Éléments exclus de l'assiette de l'indemnité

Sont exclus de l'assiette de calcul de l'indemnité :

- les heures supplémentaires et leur majoration occasionnelles et régulières, à l'exception des heures ;

Remarque : à l'instar de l'indemnité d'activité partielle « classique », pour calculer l'indemnité d'APLD, l'article 8 du décret du 28 juillet 2020 fait référence à « l'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail (règle dit du « maintien de salaire »), laquelle intègre, selon la jurisprudence, le paiement des heures supplémentaires régulièrement effectuées par le salarié (à l'exclusion des heures supplémentaires occasionnelles), mais ajoute que le montant horaire doit être ramené sur la base des 35 heures ou leur équivalent, ce qui implique de neutraliser la rémunération des heures supplémentaires et leur majoration. En effet, diviser l'assiette de congés payés par 151,67 reviendrait à gonfler le taux horaire de la valeur des heures supplémentaires et de leur majoration ».

En conséquence, contrairement à l'indemnité de congés payés, l'indemnité d'activité partielle n'intègre pas les heures supplémentaires régulières. Seule dérogation : les heures supplémentaires structurelles obéissant aux critères fixés par le décret du 26 juin 2020 (v. ci-avant). Cette dérogation est liée à la crise sanitaire et prendra fin, sauf décret ultérieur, au 31 décembre 2021.

- les frais professionnels. Ce n'est pas un élément de salaire ;

- les éléments de salaire annuels non affectés par l'activité partielle, et sans lien avec le travail effectif. Ces éléments sont exclus de manière habituelle de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés ;

- la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. Cette prime est exclue de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés ;

- les primes d'intéressement et de participation. Ces primes sont exclues de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés ;

- lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est également déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés.

Cette fraction de rémunération est de par sa nature exclue de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés. Elle est expressément exclue jusqu'au 31 décembre 2020 par le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020.

46 Calcul du nombre d'heures indemnissables

Le nombre d'heures « chômées » ouvrant droit à l'allocation comme à l'indemnité d'APLD est déterminé à l'article R. 5122-19 qui est applicable à l'APLD selon le décret du 28 juillet 2020. Il correspond, en principe, à la différence entre la durée légale (35 heures dans le cas général) ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée contractuelle et le nombre d'heures travaillées.

Les heures « chômées » au-delà de ce plafond, c'est-à-dire, notamment, les heures supplémentaires, ne sont donc pas, en principe, prises en compte et n'ouvrent pas droit à indemnisation.

Par dérogation à ce principe, jusqu'au 31 décembre 2021 pourront être prises en compte les heures chômées correspondant aux heures supplémentaires structurelles issues d'un accord collectif ou d'une convention de forfait conclus avant le 23 avril 2020 (Ordonnance du 22 avril 2020 prolongée par l'ordonnance du 21 décembre 2020).

Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020, prorogé par le décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 a précisé les modalités de calcul des heures chômées indemnissables en cas de forfait jours.

Le tableau ci-après résume, selon la forme d'organisation du temps de travail dans l'entreprise, le nombre d'heures indemnissables à retenir.

Organisation du temps de travail	Formule de calcul du nombre d'heures indemnissables	Exemple d'application
Durée collective égale à 35 heures	Durée légale hebdomadaire - durée réalisée	Un salarié travaille 35 heures par semaine. Lors d'une mise en activité partielle, il travaille 15 heures. Nombre d'heures indemnissables : 35 h - 15 h = 20 heures.
Durée collective inférieure à la durée légale	Durée collective - durée réalisée	Un salarié à temps plein travaille 32 heures par semaine. Lors d'une mise en activité partielle, il travaille 13 heures. Nombre d'heures indemnissables : 32 h - 13 h = 19 heures.
Durée collective supérieure à la durée légale, par accord collectif antérieur au 23 avril 2020 (2)	Durée collective - durée réalisée	Un salarié à temps plein travaille 39 heures par semaine en application d'un accord d'entreprise ou de branche conclu avant le 23 avril 2020. Lors d'une mise en activité partielle, il travaille 17 heures. Nombre d'heures indemnissables : 39 h - 17 h = 22 heures.
Salarié à temps partiel	Durée stipulée au contrat - durée réalisée	Un salarié à temps partiel travaille 18 heures par semaine. Lors d'une mise en activité partielle, il travaille 12 heures. Nombre d'heures indemnissables : 18 h - 12 h = 6 heures

Organisation du temps de travail	Formule de calcul du nombre d'heures indemnissables	Exemple d'application
Aménagement du temps de travail sous forme de jours de repos	Durée légale hebdomadaire - durée réalisée	Un salarié travaille habituellement 39 heures par semaine et est rémunéré 35 heures. En contrepartie, il acquiert des jours RTT pour les heures réalisées au-delà de 35 heures. Sur une semaine, le salarié travaille 15 heures compte tenu de l'activité partielle. Nombre d'heures indemnissables : 35 h - 15 h = 20 heures. Le salarié n'ayant pas travaillé plus de 35 heures sur la semaine, il n'acquiert pas de jours RTT sur cette semaine (sauf disposition conventionnelle plus favorable).
Forfait en heures hebdomadaire (2)	Convention conclue avant le 23 avril 2020 : durée forfaitaire hebdomadaire - durée réalisée	Un salarié sous convention de forfait conclue avant le 23 avril 2020 travaille 39 heures par semaine. Lors d'une mise en activité partielle, il travaille 16 heures. Nombre d'heures indemnissables : 39 h - 16 h = 23 heures.
Forfait en heures mensuel (2)	Durée forfaitaire mensuelle - durée réalisée	Un salarié sous convention de forfait conclue avant le 23 avril 2020 travaille 169 heures par mois. Lors d'une mise en activité partielle, il travaille 130 heures. Nombre d'heures indemnissables : 169 h - 130 h = 39 heures.
Forfait annuel en heures (2)	En cas de fermeture de l'établissement ou de réduction de l'horaire de travail : - si journée entière : nombre de jours × 7 heures - si demi-journée : nombre de demi-journées × 3 h 30 - si une semaine entière : 35 heures	Un établissement ferme 3 jours et demi. Nombre d'heures indemnissables pour un salarié en forfait annuel en heures : $(7 \text{ h} \times 3) + (3 \text{ h } 30 \text{ mn} \times 1) = 24 \text{ h } 30 \text{ mn}$. Autre méthode de calcul, en centièmes : $7 \text{ h} \times 3,5 = 24,50 \text{ h}$ (équivalent à 24 h 30 mn).
Forfait annuel en jours (1)		Un établissement ferme 4 jours et demi. Nombre d'heures indemnissables pour un salarié en forfait annuel en jours : $(7 \text{ h} \times 4) + (3 \text{ h } 30 \text{ mn} \times 1) = 31 \text{ h } 30 \text{ mn}$. Autre méthode de calcul, en centièmes : $7 \text{ h} \times 4,5 = 31,50 \text{ h}$ (équivalent à 31 h 30 mn).
Horaire d'équivalence	Durée d'équivalence – durée réalisée Attention, si la durée à indemniser est supérieure à 35 heures, il convient d'effectuer une règle de trois pour ramener la durée déclarée à 35 heures. Ainsi, l'indemnisation est calculée sur 35 heures, mais avec un taux horaire brut majoré, de manière à ce que l'entreprise soit indemnisée de la même manière que si la durée prise en compte avait été fixée à l'horaire d'équivalence (43 h par exemple), avec un taux horaire non majoré.	Une entreprise de transport routier a une durée d'équivalence de 43 heures. Le salarié est payé à un taux horaire brut de 15 € (soit une rémunération mensuelle brute de 2 580 €). Le salarié n'a travaillé que 3 heures durant la semaine. La durée à indemniser est donc de 43 h - 3 h = 40 heures. L'entreprise doit indemniser son salarié à hauteur de 70 % d'une assiette de 40 heures au taux horaire brut de 15 €, soit un montant total brut de $15 \text{ €} \times 70 \% \times 40 \text{ h} = 420 \text{ €}$. Lors de sa demande d'indemnité, elle déclare à l'Agence de service et de paiement (ASP) 35 heures, à un taux horaire retraité calculé de la manière suivante : $\text{taux horaire brut retraité} = \text{taux horaire réel} \times 0,7 \times \text{nombre d'heures à indemniser} / 35$. Soit, dans notre exemple : $\text{taux horaire retraité} = 15 \text{ €} \times 0,7 \times 40 / 35 = 12 \text{ €}$. L'entreprise doit donc renseigner une durée de 35 heures, à un taux horaire de 12 €.

(1) Les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période d'activité partielle, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont, le cas échéant, convertis en heures selon les mêmes modalités et déduits du nombre d'heures d'activité partielle.

(2) Si le nombre d'heures chômées excèdent 35 heures, lors de la demande d'indemnisation par l'employeur, compte tenu, qu'en principe, le système d'information (SI) de l'ASP est paramétré de telle sorte qu'il n'est pas possible de déclarer une durée hebdomadaire supérieure à 35 heures, l'entreprise devra ramener la durée déclarée dans le SI à 35 heures. En d'autres termes, l'indemnisation sera calculée sur 35 heures, mais avec un taux horaire brut majoré, de manière à ce que l'entreprise soit indemnisée de la même manière que si la durée prise en compte avait été fixée à 39 heures, avec un taux horaire non majoré.

47

L'employeur peut-il verser une indemnité complémentaire ?

Plusieurs accords collectifs ou de documents unilatéraux d'APLD prévoient le versement d'une

indemnité d'APLD supérieure au montant légal allant jusqu'au maintien de salaire, mais dans ce cas le régime social de cette indemnité n'est pas le même que celui de l'indemnité légale (v. ci-après le régime social et fiscal de l'indemnité pour la règle applicable et des exemples).

Régime social et fiscal de l'indemnité versée au salarié

48 Règles d'assujettissement de l'indemnité légale d'APLD

Le régime social et fiscal de l'indemnité versée au salarié en cas d'APLD est identique à celui de l'indemnité versée en cas d'activité partielle « classique ».

En effet, l'article L. 5122-4 du code du travail concernant le régime social de l'indemnité d'activité partielle

« classique » est applicable à l'APLD selon l'article 53 de la loi du 17 juin 2020. Ce régime social prévu initialement par l'ordonnance du 23 avril 2020 a été pérennisé et intégré dans le code du travail par la loi de financement de la sécurité sociale du 14 décembre 2020.

L'indemnité légale d'APLD est ainsi un revenu de remplacement au sens de l'article L. 136-1-2 du code de la sécurité sociale et est assujettie à la CSG dans les conditions définies au 1° du II de l'article L. 136-8 (C. trav., art. L. 5122-4).

Prélèvements	Indemnité soumise
Cotisations de sécurité sociale, contribution au FNAL, versement de transport, contribution solidarité autonomie, contribution au dialogue social	Non (exception : une cotisation maladie est due par les salariés des départements d'Alsace-Moselle)
Cotisations d'assurance chômage, AGS, APEC	Non
Cotisations de retraite complémentaire (y compris CEG et CET)	Non
Cotisations de prévoyance et de frais de santé, cotisations de retraite supplémentaire	Oui/Non (1)
Taxes et participation assises sur les salaires	Non
CSG et CRDS sur les revenus d'activité	Non
CSG et CRDS sur les revenus de remplacement	Oui (sauf exonération, v. ci-après)
Impôt sur le revenu	Oui (2)

(1) Pour plus de précisions sur les cotisations de prévoyance et de frais de santé, voir ci-après.
(2) Les indemnités d'activité partielle sont intégrées dans l'assiette du net imposable et dans celle du prélèvement à la source.

49 Assiette des cotisations de prévoyance et de frais de santé

L'article 12 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (prorogé par l'article 8 de la loi de financement de la sécurité sociale n° 2020-1379 du 14 décembre 2020) maintient à titre temporaire, du 12 mars au 30 juin 2021, les garanties collectives de prévoyance complémentaire des salariés en position d'activité partielle (et de leurs ayants droit), même en présence de clauses contraires dans l'acte fondateur du régime ou le contrat d'assurance auquel ce régime est adossé. L'article 8 de la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 a non seulement prolongé ce maintien jusqu'au 30 juin 2021 (pour plus de précisions sur ce maintien ; v. ci-après) mais l'a aussi étendu aux indemnités complémentaires versées par l'employeur.

Une instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2020/197 du 16 novembre 2020 explique les conditions de maintien des garanties dans ce cas et détaille les assiettes à retenir.

En principe, les modalités de calcul des primes ou cotisations doivent être les mêmes que pour les

périodes d'activité, l'assiette étant déterminée par l'acte instaurant les garanties ou par le contrat ou règlement souscrit ou le bulletin auquel l'employeur a adhéré (plafond de la Sécurité sociale, revenus d'activité...).

Si l'assiette des cotisations est calculée sur la base d'autres éléments que les revenus d'activité, par exemple le plafond mensuel de la sécurité sociale, l'employeur doit appliquer les modalités de calcul prévues par son régime.

Toutefois, lorsque l'assiette est déterminée par référence aux revenus d'activité soumis à cotisations ou contributions sociales du salarié (rémunération mensuelle ou annuelle, brute ou nette), cette assiette ne peut être retenue. La loi précitée prévoit que dans ce cas, l'indemnité légale d'activité partielle brute mensuelle se substitue, pour les périodes pendant lesquelles cette dernière a été perçue, aux revenus d'activité.

Ainsi, en cas de cumul au cours d'un même mois d'une période d'activité partielle et d'une période travaillée, l'assiette sera déterminée ainsi :

Rémunération brute versée au salarié - rémunération de l'absence pour activité partielle + indemnité d'activité partielle versée par l'employeur.

En cas d'activité partielle totale au cours d'un mois, l'assiette sera uniquement composée de l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur.

Exemple : un salarié payé 2 775,56 € bruts par mois dans une entreprise appliquant la durée légale du travail. Son taux horaire est donc de 18,30 €.

Il est absent 60 heures au cours d'un mois en application d'un accord d'APLD. L'employeur verse l'indemnité légale d'APLD, soit 12,81 € par heure d'absence (70 % de 18,30 €).

Le salarié bénéficie d'un régime de prévoyance et de frais de santé financé par des contributions à sa charge au taux de 1,26 % et à celle de son employeur au taux de 1,54 %.

Dans ce cas, l'assiette des cotisations de prévoyance et de frais de santé est calculée comme suit : 2 775,56 € - 1 098 € (60 h d'absence) + 768,60 € (12,81 € × 60) = 2 446,16 €.

Remarque : dans ce cas, le site DSN infos précise que le plafond mensuel de sécurité sociale utilisé pour calculer l'assiette des cotisations de prévoyance et de frais de santé ne doit pas être réduit par le nombre d'heures ou de jours d'absence pour cause d'activité partielle.

50 Prélèvements CSG-CRDS sur l'indemnité légale d'APLD

Les indemnités d'APLD sont soumises à la CSG sur les revenus de remplacement au taux de 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,50 %.

Les salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle demeurent redevables de la cotisation maladie au taux de 1,50 %, en plus de la CSG et de la CRDS sur les revenus de remplacement, sur l'intégralité de l'indemnité.

Exemple : pour les salariés qui ne sont pas redevables de la CSG et de la CRDS car ils ne résident pas fiscalement en France, une cotisation maladie majorée est due au taux de 2,80 % sur l'intégralité de l'indemnité. Pour les salariés qui ne sont pas redevables de la CSG et de la CRDS car ils exercent leur activité à Mayotte, une contribution maladie est due au taux de 2,35 % sur l'intégralité de l'indemnité.

Taux de droit commun			Exonération totale ou partielle liée à la rémunération
CSG (1)	CRDS (2)	Alsace-Moselle	
Taux : 6,20 % (dont 3,80 % déductibles et 2,40 % non déductibles)	Taux : 0,50 %	Taux de la cotisation maladie : 1,50 %	Si le salarié perçoit une rémunération nette (salaire net + indemnité nette) < au Smic brut (1 539,42 € en 2020 . 1 554,38 € en 2021), la CSG et la CRDS ainsi que le cas échéant, la cotisation maladie Alsace-Moselle sont réduites pour arriver à ce montant (2). Ce mécanisme s'appelle l'écrêtement.
(1) Lorsque la CSG et la CRDS sont dues, l'abattement de 1,75 % pour frais professionnels s'applique. Toutefois, si le total du salaire versé et des indemnités d'activité partielle dépasse 4 fois le plafond de la sécurité sociale, l'abattement de 1,75 % ne s'applique pas sur la fraction de cette somme qui dépasse 4 plafonds.			
(2) Dans ce cas, lors de l'établissement du bulletin de paie, il faut réduire en premier lieu la CRDS, puis la CSG non déductible, la CSG déductible et enfin, le cas échéant, la cotisation maladie Alsace-Moselle.			

51 Réduction du plafond de la Sécurité sociale

Le plafond de la Sécurité sociale est réduit en cas d'activité partielle, que celle-ci prenne la forme d'une fermeture d'établissement ou d'une réduction d'horaire.

Le site du *Bulletin officiel de sécurité sociale* (BOSS), dont le contenu est opposable depuis le 1^{er} avril 2021, détaille les modalités de réduction du plafond en cas d'activité partielle, au travers d'exemples : voir BOSS-Assiette générale, n° 1090. Cette réduction s'applique également en cas d'APLD.

En cas de fermeture temporaire, le contrat de travail est suspendu pendant les périodes où le salarié n'est pas en activité. Dans cette situation, le plafond est réduit en application des règles de droit commun applicables en cas d'absence sans maintien de rémunération par l'employeur. Il est donc réduit en fonction du nombre de jours pendant lesquels l'entreprise est fermée.

Remarque : pour un salarié à temps partiel, lorsque la fermeture pour activité partielle ne porte pas sur les périodes pendant lesquelles le salarié est présent, le plafond n'est pas réduit au titre de l'activité partielle mais reste réduit au titre du temps partiel. Si au contraire la fermeture a un effet sur

sa durée de travail, la réduction du plafond au titre du temps partiel continue à être applicable durant la période d'absence en plus de la réduction au titre de l'activité partielle.

En cas de réduction de l'horaire de travail, le plafond est réduit en application des règles de droit commun applicables en cas de recours au temps partiel.

Remarque : pour un salarié à temps partiel et dont l'horaire de travail se voit réduit par le recours à l'activité partielle, la réduction du plafond doit prendre en compte la totalité de l'écart par rapport à la durée légale de travail.

52 Régime applicable à l'indemnité complémentaire

Si l'employeur verse une indemnité complémentaire au salarié, le régime social diffère selon le montant de la rémunération du salarié et selon la date de versement de l'indemnité.

Jusqu'au 31 décembre 2021, pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 4,5 Smic, si l'indemnité globale excède 3,15 Smic, la part de l'indemnité complémentaire excédant cette limite est assujettie aux cotisations et contributions de droit commun.

Pour les salariés dont la rémunération est supérieure ou égale à 4,5 Smic, la part de l'indemnité globale excédant 3,15 Smic est soumise aux cotisations et contributions de droit commun.

Remarque : dans ce cas, il n'y a pas lieu de procéder à la réduction du plafond en application des règles de droit commun applicables en cas d'absence avec maintien de rémunération (site du boss, assiette générale, n° 1090).

Cette règle ne s'applique qu'en cas d'indemnité complémentaire versée par l'employeur. L'indemnité légale continue d'être totalement exonérée de cotisations et contributions au titre des revenus d'activité.

Cette règle résultant de l'article 11 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 (suite à une modification apportée par l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020) est provisoire ; elle devait prendre fin au 31 décembre 2020 mais a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2021 par l'ordonnance du 21 décembre 2020. A défaut de décret ultérieur contraire, ce régime social favorable ne s'appliquera plus à compter du 1^{er} janvier 2022. L'indemnité excédant le montant légal sera alors soumise aux cotisations sociales comme du salaire.

Exemple 1 : un salarié payé 5 000 € bruts par mois et travaillant 35 heures par semaine.

Taux horaire de la rémunération du salarié : 5 000 € / 151,67 heures = 32,97 €.

Montant de l'indemnité horaire APLD légale : 70 % × 32,97 € = 23,08 €.

Montant de l'indemnité horaire APLD prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral de l'employeur : 80 % du salaire brut limité à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Montant de l'indemnité horaire APLD due au salarié : 80 % × 32,97 € = 26,38 €.

Le montant de l'indemnité globale n'excédant pas 3,15 Smic, le montant de l'indemnité complémentaire, soit 3,30 € (26,38 € - 23,08 €), est totalement exonéré de cotisations.

Exemple 2 : un salarié payé 6 160 € bruts par mois et travaillant 35 heures par semaine.

Taux horaire de la rémunération du salarié : 6 160 € / 151,67 heures = 40,61 €.

Montant de l'indemnité horaire APLD légale : 70 % × 40,61 € = 28,43 €.

Montant de l'indemnité horaire APLD prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral de l'employeur : 100 % du salaire brut limité à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Montant de l'indemnité horaire APLD due au salarié : 40,61 €.

Montant de l'indemnité horaire complémentaire : 12,18 € (40,61 € - 28,43 €).

Le montant de l'indemnité globale excède donc 3,15 Smic et la part de l'indemnité complémentaire excédant cette limite doit être soumise à cotisations.

Le montant horaire de l'indemnité complémentaire soumis à cotisations est égal à : 40,61 € - 31,97 € = 8,64 €.

Exemple 3 : un salarié payé 7 081,47 € bruts par mois et travaillant 35 heures par semaine.

Taux horaire de la rémunération du salarié : 7 081,47 € / 151,67 heures = 46,69 €.

Montant de l'indemnité horaire APLD prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral de l'employeur : 90 % du salaire brut limité à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Montant maximal du taux horaire de la rémunération APLD : 10,15 € × 4,5 = 45,67 €.

Le taux horaire de la rémunération du salarié (46,69 €) étant supérieur au taux horaire maximal de 45,67 €, c'est ce dernier montant qui est retenu pour calculer le taux horaire de l'indemnité.

Montant de l'indemnité horaire APLD due au salarié : 90 % × 45,67 € = 41,10 €.

La rémunération étant supérieure à 4,5 Smic, la part de l'indemnité globale excédant 3,15 Smic (31,97 €) est soumise aux cotisations et contributions de droit commun.

Le montant horaire de l'indemnité globale soumis à cotisations est égal à : 41,10 € - 31,97 € = 9,13 €.

53 Éléments de salaire soumis aux cotisations et contributions sociales

Les éléments de salaire qui rémunèrent une période d'activité restent soumis à cotisations sociales selon le régime des revenus d'activité. Il s'agit notamment :

- des rémunérations versées pendant les congés payés ;

- les rémunérations versées au titre des jours de télétravail. Il n'est pas possible de bénéficier du régime de l'activité partielle pour les heures ou les journées de télétravail ;

- les rémunérations versées au titre du maintien de salaire pour les salariés bénéficiant d'un arrêt maladie. L'articulation entre l'activité partielle et les indemnités journalières maladie fait l'objet de précisions de la part du ministère du travail ;

- les sommes versées pour l'indemnisation d'heures chômées non indemnisables en cas d'activité partielle, car excédant la durée légale du travail, ou excédant le plafond de 70 % × 4,5 Smic. Concernant le sort de certaines heures supplémentaires effectuées avant le 31 décembre 2021, voir *infra*.

Quelles incidences sur le bulletin de paie et la DSN ?

54 Comment mentionner les heures d'APLD sur le bulletin de paie ?

L'indemnité d'APLD, à l'instar de l'indemnité de l'AP classique, est versée aux salariés concernés à la date normale du bulletin de paie. Cette règle prévue à

R. 5122-14 est applicable à l'APLD selon le décret du 28 juillet 2020. Les textes sur l'APLD ne précisent pas comment renseigner le bulletin de paie. Faut-il appliquer les règles applicables à l'activité partielle « classique » ?

Rappelons qu'afin de permettre aux salariés d'être mieux informés sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle les concernant, l'article R. 3243-1

du code du travail qui détaille les mentions obligatoires du bulletin de paie a été modifié par le décret n° 2020-385 du 25 mars 2020.

A compter du 26 mars 2021, le bulletin de paie du salarié placé en activité partielle doit porter les mentions suivantes :

- le nombre d'heures chômées indemnisées au titre de l'activité partielle ;
- le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité mentionné à l'article R. 5122-18 du code du travail ;
- le montant de l'indemnité correspondante versé au salarié.

Avant cette date, au lieu d'ajouter des mentions sur le bulletin de salaire, il était possible continuer de fournir au salarié un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée.

Dans la mesure où, à l'exception des articles mentionnés par le décret du 28 juillet 2020, les articles du code du travail s'appliquent aux salariés en APLD, il nous semble que les mentions du bulletin de paie en cas d'activité partielle classique sont transposables en cas d'APLD. Une modification de l'article R. 3243-1 en ce sens serait bienvenue.

55 | Comment intégrer les heures d'APLD sur la DSN ?

Déclaration identique à l'activité partielle « classique »

Le site DSN infos précise que les modalités de déclaration en DSN de l'APLD sont identiques à celles applicables en cas d'activité partielle « classique » (fiche 2309).

Huit fiches détaillent les modalités de la déclaration en DSN de l'activité partielle. Elles sont régulièrement mises à jour.

Les grandes lignes des consignes de déclaration que vous trouverez ci-après sont issues de ces fiches et nous vous invitons à vous y reporter pour plus de précisions. La fiche 2309 permet d'accéder à l'ensemble des fiches du site DSN infos consacrées à l'activité partielle.

> Attention ! le projet d'automatiser le calcul de l'allocation *via* la DSN est reporté

Actuellement, aucun automatisme pour le calcul des droits par l'Agence de services et de paiement (ASP) n'est mis en place à partir de la DSN. Ce projet, envisagé début 2020 est reporté jusqu'à nouvel ordre. L'ASP utilisera toutefois des données DSN à des fins de contrôles. En conséquence, la demande d'allocation d'activité partielle doit se faire exclusivement sur l'extranet de la DGEFP (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>).

Dans le bloc « Contrat - S21.G00.40 », la rubrique « Forme d'aménagement du temps de travail dans le cadre de l'activité partielle - S21.G00.40.078 » ne doit pas être renseignée, car les modalités de son remplissage ne sont pas établies pour le moment.

La quotité de travail du contrat d'un salarié placé en activité partielle ne doit pas être modifiée. Elle reste inchangée et correspond à une quotité de travail temps plein, si le salarié travaillait à temps plein avant la mise en place de l'activité partielle.

Le site DSN infos précise que la déclaration en DSN de l'activité partielle doit obligatoirement présenter les informations suivantes :

- la durée collective du travail ;
- la durée du travail stipulée réellement au contrat ;
- le nombre d'heures chômées au réel ;
- la période de chômage sans rupture du contrat.

Déclaration des périodes d'activité partielle en DSN

Dans le bloc « activité - S21.G00.53 », il doit être fait mention de la part entre les heures rémunérées normalement et celles partiellement. Ainsi en type « 01 - Travail rémunéré », on trouvera les heures « normales » et en type « 02 - Durée d'absence non rémunérée », on trouvera les heures d'APLD.

Dans le bloc « Autre suspension de l'exécution du contrat - S21.G00.65 », les dates de début et de fin de la période d'activité partielle sont indiquées avec usage du code motif 602.

Un seul bloc de suspension est à renseigner s'il y a une seule période d'activité partielle dans le mois. En revanche, s'il y a plusieurs périodes d'activité partielle (par exemple un jour par semaine), il y aura autant de blocs que de périodes d'activité partielle.

Si l'activité partielle se traduit par une réduction d'heures, la période est indiquée dans son intégralité (par exemple réduction de 20 % du temps de travail).

La fiche 2309 détaille ces modalités déclaratives à l'aide d'exemples.

Déclaration des rémunérations des périodes d'activité partielle en DSN

Dans le bloc « Rémunération - S21.G00.51 », les heures d'activité partielle doivent être renseignées sous le type « 019 - Heure d'activité partielle » avec le nombre d'heures et les montants bruts afférents. C'est uniquement le montant de l'indemnité légale versée par l'employeur au salarié en activité partielle qui doit être indiqué sous ce code type.

Si l'employeur verse une indemnité complémentaire en plus de l'indemnité légale, elle doit être déclarée dans le même bloc, mais sous le type « 01 - Rémunération brute

non plafonnée ». Les heures supplémentaires doivent également être déclarées sous cette même rubrique.

Déclaration de la CSG et de la CRDS des périodes d'activité partielle

Le détail de la déclaration de la CSG et de la CRDS est détaillé dans la fiche 2291 mise à jour le 27 octobre 2020.

L'assiette de la CSG est à déclarer au bloc « Base assujettie - S21.G00.78 » dans la rubrique « Code de base assujettie - S21.G00.78.001 » en type « 04 - Assiette de la contribution sociale généralisée ». Elle inclut les salaires et l'indemnité d'activité partielle.

Dans le bloc « Cotisation individuelle - S21.G00.81 » dans la rubrique « Montant d'assiette - S21.G00.81.003 », en type « 072 » pour la CSG et en type « 079 » pour la CRDS, seul le montant des salaires est indiqué.

Les indemnités d'activité partielle sont renseignées dans le bloc « Cotisations agrégées - S21.G00.23 » au CTP 060 à 6,70 %.

En cas d'écrêtement de la CSG et de la CRDS, le bloc « Cotisation agrégée - S21.G00.23 » est à renseigner de cette façon :

- qualifiant d'assiette - S21.G00.23.002 = 921 - Assiette plafonnée ;
- montant de cotisation - S21.G00.23.005 : Montant d'écrêtement.

Régularisation des déclarations effectuées

Les modalités de régularisation sont détaillées dans la fiche n° 2324 mise à jour le 27 octobre 2020.



Allocation d'APLD versée à l'employeur

Pendant toute la durée de l'APLD, l'employeur reçoit une allocation d'un montant égal ou inférieur à l'indemnité du salarié placé en APLD.

56 Procédure à suivre pour obtenir l'allocation versée par l'État

Délai à respecter et pièces à fournir

La demande d'allocation peut être effectuée après avoir obtenu la décision de validation ou d'homologation qui vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour 6 mois (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 5 et 9, II, al. 2).

Elle peut être effectuée jusqu'à l'expiration d'un délai de 6 mois à compter du terme de la période couverte par l'autorisation de recours à l'activité partielle (le délai de prescription était d'un an avant le 31 décembre 2020). Ce délai de prescription, prévu pour l'activité partielle « classique » par l'article L. 5122-1, IV du code du travail, est transposable à l'APLD, application de l'article 53, VIII de la loi du 17 juin 2020 (lecture *a contrario*).

Cette demande doit être effectuée chaque mois, pendant toute la durée de l'autorisation d'activité partielle, auprès de l'Agence de services et de paiement (ASP), par voie dématérialisée à l'adresse Internet suivante : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

La demande doit comporter (art. R. 5122-5 du code du travail, applicable à l'APLD selon l'article 9, II du décret du 28 juillet 2020) :

- des informations relatives à l'identité de l'employeur ;
- la liste nominative des salariés concernés ainsi que leur numéro de sécurité sociale ;
- les états nominatifs précisant le nombre d'heures chômées par salarié.

Concrètement, la demande d'indemnisation doit être effectuée après le paiement de l'indemnité reçue par le salarié, qui doit intervenir à la date et en lieu et place de son salaire habituel pour la période durant laquelle il est placé en activité partielle.

Ainsi par exemple, si un salarié est habituellement payé le dernier jour du mois, l'employeur pourra faire sa demande d'indemnisation le jour suivant.

Quid en cas d'entreprise avec établissements multiples

Après validation de l'accord ou homologation de la DU, l'employeur, pour bénéficier de l'allocation doit

effectuer une demande d'indemnisation auprès de l'ASP.

En cas d'entreprises à établissements multiples, deux options sont possibles :

– soit chaque établissement couvert par l'accord ou le document unique dépose une demande d'indemnisation afin de bénéficier lui-même du versement des allocations d'activité partielle. L'établissement déposant l'accord d'entreprise ne doit indiquer que le nombre de personnes physiques et équivalent temps plein de l'établissement concerné. Les établissements couverts par l'accord mettront les salariés concernés dans leur propre demande d'indemnisation. Chacun devra déposer une demande d'indemnisation intégrant : l'accord d'entreprise tel que déposé auprès de l'autorité administrative ainsi que la décision de validation de l'entreprise rendue par la Drees ;

– soit l'entreprise décide de charger les SIRET des établissements couverts par l'accord ou le document unique sur sa propre demande d'indemnisation. Dans ce cas, c'est l'entreprise qui bénéficiera du versement des allocations d'activité partielle au titre de l'ensemble des établissements. L'établissement déposant la demande d'indemnisation doit intégrer l'intégralité des effectifs couverts par l'accord d'entreprise.

Remarque : ces demandes d'indemnisation ne constituent pas une nouvelle demande de validation de l'accord, celui-ci ayant déjà été validé par la Drees. Elles seront systématiquement acceptées dans la limite du plafond de 6 mois d'autorisation et sous réserve de la vérification de leur cohérence avec l'accord d'entreprise ou du document unilatéral (date de début et durée, salariés concernés, réduction maximale de l'horaire... Cette acceptation ne constitue pas une nouvelle décision juridique, les demandes d'indemnisation déposées par les établissements étant uniquement le support permettant le dépôt des demandes d'indemnisation des établissements couverts par l'accord d'entreprise ou le document unilatéral.

57 Durée de versement de l'allocation

L'allocation est versée à l'employeur pendant toute la durée de l'APLD. Elle sera donc versée au plus pendant 24 mois.

Rappelons en effet, que la demande d'APLD ne peut aller au-delà de 6 mois et est renouvelable par avenants par tranche de 6 mois maximum dans une limite totale de 24 mois sur une période glissante de 36 mois.

Remarque : toutefois, la période entre le 1^{er} novembre 2020 et le 30 juin 2021 peut être est neutralisée pour le décompte de la durée maximale d'indemnisation. L'entreprise dont l'APLD inclut tout ou partie de cette période pourra ainsi bénéficier plus longtemps des allocations. Cette neutralisation est automatique pour les entreprises accueillant du public qui ont dû fermer et pour les accords et document unilatéraux validés ou homologués après le 16 décembre 2020 (entrée en vigueur du décret n° 2020-1579, 14 déc. 2020). Dans les autres cas, il faut un avenant à l'accord ou le document unilatéral.

58 Taux de l'allocation hors secteur protégé

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal, pour chaque salarié placé dans le dispositif d'activité partielle de longue durée, à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 7 mod. D. n° 2020-1316, 30 oct. 2020, art. 2 mod. par D. n° 2020-1789, 30 déc. 2020).

Ce taux horaire ne peut être inférieur, en théorie, à 7,23 € en 2020 et à 7,30 € en 2021 (art. 7, al. 2 du décret du 28 juillet 2020). Ce minimum n'est pas applicable pour les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au Smic.

Attention ! ces deux taux, le taux de 60 % et le taux plancher de 7,30 € doivent être remplacés par les taux applicables à l'activité partielle « classique » s'ils sont plus favorables pour l'employeur, ainsi :

- le taux de 60 % reste applicable, au moins jusqu'au 1^{er} juin 2021, en cas d'APLD dans le secteur « non protégé » car le taux applicable dans le cadre de l'activité partielle « classique » est identique. Quand ce taux passera à 36 % (au 1^{er} juin 2021 sauf décret ultérieur contraire), le taux applicable à l'APLD sera toujours de 60 % ;

- le taux plancher de 7,30 € prévu par l'article 7 du décret du 28 juillet 2020 en revanche doit être écarté en cas d'APLD dans le secteur non protégé jusqu'au 1^{er} juin 2021 car le taux plancher applicable en cas d'activité partielle « classique » est plus favorable jusqu'au 1^{er} juin 2021. Le taux de 7,30 € doit donc être écarté jusqu'à cette date au profit du taux de 8,11 €. A compter du 1^{er} juin 2021, sauf décret ultérieur contraire, le taux de 7,30 € s'appliquera car il est identique au taux plancher de l'activité partielle « classique ».

Du fait de sa limitation à 60 % de 4,5 Smic, le montant maximum de l'allocation versée à l'employeur est de 27,68 € en 2021 (27,41 € en 2020). Ce plafond s'applique pour toute rémunération horaire brute supérieure ou égale à 4,5 Smic, soit 46,12 € en 2021.

Exemple 1 : pour un salarié payé au Smic horaire, soit en 2021, 10,25 € brut par heure, le montant de l'allocation versée à l'employeur par heure non travaillée est fixé à 8,11 € jusqu'au 31 mai 2021 et 7,30 € à compter du 1^{er} juin 2021. En effet, 60 % de 10,25 € est égal à 6,15 €, donc le montant plancher s'applique.

Exemple 2 : pour un salarié payé 25 € brut par heure, le montant de l'allocation versée à l'employeur par heure non travaillée est fixé à 25 € × 60 % = 15 €.

Exemple 3 : pour un salarié payé 50 € brut par heure, le montant de l'allocation versée à l'employeur par heure non travaillée est fixé à 27,41 €. En effet, 60 % de 50 € est égal à 30 €, donc le plafond de l'allocation s'applique.

Attention ! le décret du 28 juillet dans son article 9 prévoit que le taux d'allocation peut être modifié par décret. *A priori* ce nouveau taux ne s'appliquerait qu'aux nouveaux accords ou documents d'APLD.

59 Majoration de l'allocation pour les secteurs « protégés »

L'allocation versée à l'employeur dans le cadre de l'APLD ne peut pas être inférieure à celle prévue en cas d'activité partielle « classique ». Or, dans le secteur protégé, les entreprises ont droit à une allocation égale à 70 % du salaire horaire brut de référence jusqu'au 1^{er} juin ou 1^{er} juillet 2021, selon le cas de figure, et sauf décret ultérieur contraire (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 7 mod. par D. n° 2020-1316, 30 oct. 2020).

En effet, l'article 7 du décret du 28 juillet 2020 précise que le taux horaire de l'allocation APLD est égal au taux horaire de l'allocation d'activité partielle de droit commun si celui-ci lui est supérieur.

Cette règle s'applique à compter du 1^{er} novembre 2020, y compris pour les entreprises qui sont déjà en APLD, et pouvant aller jusqu'au 31 décembre 2021 selon les ordonnances n°s 2021-135 et 2021-136 du 10 février 2021.

A ce jour, le taux de 60 % doit être écarté au profit du taux de 70 % pour :

- jusqu'au 31 mai 2021 (sous réserve de prolongation prévue par décret), les entreprises du secteur des annexes 1 et 2 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 modifié ;

– jusqu’au 30 juin 2021 (sous réserve de prolongation prévue par décret), pour les entreprises accueillant du public qui ont dû fermer, les entreprises situées dans des sites géographiques qui subissent des restrictions (confinement territorial notamment), les entreprises de chalandise dans les stations de ski, les entreprises relevant des secteurs protégés des annexes 1 et 2 du décret du 29 juin 2020 et qui ont une baisse de chiffre d’affaires d’au moins 80%.

Il en est de même du montant plancher de l’allocation versée à l’employeur. Dans le cadre de l’activité partielle « classique » le montant minimum de l’allocation est fixé à 8,11 € en 2021. Ce plancher s’applique également à l’APLD dans les secteurs protégés en lieu et place du plancher 7,30 € selon

l’alinéa 3 de l’article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

60 Assiette et calcul du nombre d’heures indemnissables

L’assiette et les modalités de calcul du nombre d’heures indemnissables au titre de l’allocation d’activité partielle sont identiques à celles de l’indemnité versée au salarié que nous avons développés ci-avant.



Incidences de l'APLD sur le statut du salarié

L'application de l'activité partielle de longue durée, en raison de la réduction du temps de travail qu'elle entraîne, voire parfois de la suspension temporaire du contrat, a des conséquences sur les droits du salarié. Des mesures ont été prises pour atténuer certaines conséquences négatives.

Incidences sur le contrat de travail

61 | L'APLD ne nécessite pas l'accord du salarié

A l'instar de l'activité partielle « classique », le placement du salarié en APLD s'impose au salarié. Il s'agit d'une mesure collective qui ne s'analyse pas comme une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié (Cass. soc., 18 juin 1996, n° 94-44.654 ; Cass. soc., 9 mars 1999, n° 96-43.718). Le refus du salarié de se soumettre à un nouvel horaire réduit dans le cadre de l'APLD pourrait être constitutif, comme dans le cadre de l'activité partielle « classique » d'une faute susceptible d'entraîner un licenciement disciplinaire (Cass. soc., 2 févr. 1999, n° 96-42.831).

Sur le cas des salariés protégés, voir page 27.

62 | Exercice d'une activité pendant les heures chômées

Le contrat de travail d'un salarié placé en APLD est suspendu durant les heures au cours desquelles le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur.

En effet, l'article L. 5122-1 qui prévoit la suspension du contrat pendant le placement en activité partielle « classique » est applicable à l'APLD selon la loi du 17 juin 2020.

Dans le silence des textes, le salarié en APLD peut, comme celui en activité partielle classique, travailler chez un autre employeur durant les heures de suspension de son contrat de travail dès lors qu'il n'est pas lié par une clause d'exclusivité à son employeur d'origine.

Toutefois, dans le cadre de ce cumul, le salarié reste tenu d'une obligation de loyauté vis-à-vis de son employeur d'origine et ne doit pas se livrer à des actes de concurrence déloyale. De plus, le cumul de ses

activités ne doit pas l'amener à dépasser les durées maximales de travail.

Remarque : le salarié peut également effectuer des actions de formation, notamment au titre du plan de formation, pendant les heures chômées tout en continuant à bénéficier de l'indemnisation d'APLD (L. 5122-2). A noter que l'accord ou la décision unilatérale d'APLD doit comporter des mesures favorisant le suivi de formations.

63 | Incidences sur les congés payés

Ni la loi ni la réglementation n'ont clairement répondu aux questions qui, pourtant, ne manquent pas de se poser en matière de congés payés lorsqu'un salarié est placé en APLD. Les réponses apportées sur ce point en cas de mise en activité partielle classique sont, à notre avis, transposables à l'APLD.

Le salarié continue-t-il d'acquérir des jours de congés payés ?

Selon l'article R. 5122-11 du code du travail applicable à l'APLD, la totalité des heures chômées au titre de l'APLD, qu'elles soient indemnisées ou non, est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

Quelle est l'indemnisation des congés payés pris ?

Les salariés perçoivent une indemnité de congés payés pendant toute la durée de leurs congés inclus dans la période de mise en activité partielle. Le montant de cette indemnité est plus favorable que l'indemnité d'activité partielle puisque l'indemnité est calculée, dans les conditions de droit commun, selon la règle du dixième ou du maintien du salaire normal.

En revanche, les indemnités d'activité partielle n'étant pas considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail, les

indemnités d'activité partielle ne devraient pas être intégrées dans la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de congés payés (Cass. soc., 19 févr. 1992, n° 88-42.632 ; Cass. soc., 19 nov. 1997, n° 95-44.093).

En conséquence, le calcul de l'indemnité de congés payés devrait être effectué selon :

- la règle du maintien de salaire. A ce titre, lorsque la prise des congés payés intervient pendant une période d'activité partielle, la Cour de cassation considère qu'il convient de calculer l'indemnité de congés payés selon le taux de l'indemnité d'activité partielle et non sur l'horaire normal (Cass. soc., 10 nov. 1988, n° 86-41.334) ;
- ou la règle du dixième.

Toutefois cette jurisprudence semble être remise en cause par la décision du 13 décembre 2018 de la CJUE (CJUE, 4^e ch., 13 déc. 2018, aff. C-385/17).

Cette dernière estime en effet que le salarié doit, même en cas de chômage partiel, percevoir sa rémunération ordinaire pendant la durée du congé annuel minimal de 4 semaines.

Même si la Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée en ce sens, il y a de fortes chances qu'elle adopte la solution posée par la CJUE.

Enfin, précisons que selon l'administration, la demande d'indemnisation au titre de l'activité partielle pour des salariés ayant posé des congés payés est frauduleuse et est passible des sanctions prévues en cas de travail illégal. Ces jours ne peuvent pas être pris en charge par l'activité partielle et doivent être rémunérés normalement par l'employeur (ministère du travail, Communiqué de presse Covid-19, sanctions contre les fraudes au chômage partiel, 30 mars 2020). Cette solution est selon nous également transposable au dispositif de l'APLD.

64 Incidences sur les jours fériés

Le dispositif d'APLD n'a vocation qu'à indemniser les heures qui auraient dû être travaillées. Dès lors, comment établir ce décompte au regard des jours fériés ? (11 novembre, 25 décembre, 1^{er} janvier...).

Dans le silence des textes, il nous semble que le salarié en APLD est dans la même situation que celle du salarié en activité partielle de droit commun concernant les jours fériés intervenant pendant la période d'APLD. On peut donc penser qu'ils seront traités selon les règles suivantes.

Les conditions de l'indemnisation de ces jours fériés pendant cette période d'APLD vont dépendre du fait de savoir si ce jour est habituellement chômé ou travaillé dans l'entreprise.

Ainsi, si le jour férié est habituellement chômé dans l'entreprise, ce jour ne doit pas être indemnisé au titre de ce dispositif.

L'employeur devra déduire de sa demande d'indemnisation d'APLD, les heures correspondant au jour férié de chaque salarié.

Mais, si le jour férié ne peut pas être considéré comme une journée d'activité partielle et indemnisée à ce titre, quelle est la rémunération à verser au salarié ?

La règle est que les salariés qui bénéficient d'une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise ne doivent subir aucune perte de rémunération du fait des jours fériés (C. trav., art. L. 3133-3).

Remarque : des dispositions conventionnelles peuvent être plus favorables et exiger par exemple une ancienneté moindre, voire aucune ancienneté.

Comment se traduisent les termes « aucune perte de rémunération » : est-ce le salaire habituel qui doit être maintenu ou le salaire qu'aurait perçu le salarié si le jour férié avait été un jour ouvré et non un jour chômé ?

Selon l'administration, l'employeur doit maintenir le salaire habituel.

Mais jusqu'à maintenant, la jurisprudence considère que le salarié ne doit pas percevoir, pendant le jour férié, plus que ce qu'il aurait perçu si ce jour avait été ouvré. Elle en déduit que le salarié, placé en activité partielle, doit être indemnisé à hauteur de l'indemnité d'activité partielle qu'il aurait perçu (70 % de sa rémunération dans la limite de 4,5 Smic) (Cass. soc., 17 févr. 1993, n° 89-44.002). Reste à savoir si cette jurisprudence sera confirmée ou non en cas d'un nouveau litige.

En tout état de cause l'allocation d'activité partielle n'est pas due pour l'employeur.

En revanche, lorsque le jour férié est habituellement travaillé dans l'entreprise, il est indemnisé au titre du dispositif d'APLD. Cette indemnité sera ensuite remboursée à l'employeur.

65 Incidences sur les arrêts de travail

Arrêt de travail « classique »

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident du travail pendant une période d'activité partielle, l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur doit se baser sur la rémunération qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé; il ne peut pas excéder le montant de l'indemnité d'activité partielle qu'il aurait perçue s'il n'avait pas été malade (Cass. soc., 2 juill. 1987, n° 83-43.626). Il ne perçoit que l'indemnité maladie et non l'indemnité d'activité partielle.

Arrêt de travail dérogatoire ouvrant droit à l'indemnisation maladie

Pour les salariés placés en isolement par un arrêt de travail « dérogatoire » ouvrant droit à une indemnisation maladie favorable (salariés « cas contact » ou salariés testés positifs ou symptomatiques ou isolés car venant d'une zone confinée), alors que l'entreprise est en période d'activité partielle, il semble que ce qui prévaut

c'est cet arrêt de travail dérogatoire. Là aussi, il nous semble que l'indemnisation ne doit pas excéder l'indemnité d'activité partielle qu'aurait perçue le salarié.

Une précision sur ce point par l'administration serait utile.

Arrêt de travail dérogatoire ouvrant droit à l'indemnisation d'activité partielle

Pour les salariés en arrêt de travail en raison de la Covid-19 et indemnisés par le dispositif d'activité partielle (salarié vulnérable, salarié devant garder son enfant mis « en isolement »), ce dispositif étant spécifique et s'imposant à l'employeur, c'est le régime de l'activité partielle applicable à ces salariés qui s'applique : taux particulier mais modalités de calcul de l'indemnité identique à celles de l'activité partielle.

66 Incidences sur les indemnités de rupture

Dans le silence des textes, le salarié en APLD est dans la même situation que celle du salarié en activité partielle « classique » concernant l'ouverture des droits et le calcul des indemnités de rupture.

Incidence de l'APLD sur le droit au préavis et sa durée

Comme pour l'activité partielle « classique », l'APLD n'interrompt pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination de la durée du préavis (C. trav., art. L. 1234-8, al. 1).

Toutefois, la période d'APLD n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier du préavis (C. trav., art. L. 1234-8, al. 2).

Incidence de l'APLD sur l'indemnité compensatrice de préavis

L'indemnité d'activité partielle cesse d'être versée à compter de la notification du licenciement et le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis.

En cas d'inexécution totale ou partielle du préavis résultant soit de la fermeture temporaire ou définitive de l'établissement, soit de la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail, le salaire à prendre en considération est calculé sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail applicable à l'entreprise,

lorsque le salarié travaillait à temps plein, ou de la durée du travail fixée dans son contrat de travail lorsqu'il travaillait à temps partiel (C. trav., art. L. 1234-6).

La Cour de cassation a précisé qu'en cas d'activité partielle en cours de préavis, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité revenant au salarié est celui qu'il aurait perçu sur la base de la durée légale ou conventionnelle du travail applicable à l'entreprise (Cass. soc., 26 nov. 1997, n° 95-40.993).

L'APLD n'a donc pas d'impact sur l'indemnité compensatrice de préavis ou sur le salaire dû pendant le préavis en cours d'exécution.

Incidence de l'APLD sur l'indemnité de licenciement

L'APLD, qui suspend le contrat de travail en vertu d'une convention ou d'un accord collectif de travail, ne rompt pas l'ancienneté du salarié pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement (C. trav., art. L. 1234-11, al. 1).

En revanche, la période d'APLD n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de ces dispositions (C. trav., art. L. 1234-11, al. 2).

Concernant la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement, il y a lieu de prendre celle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été en activité partielle. Cette solution, rendue en matière d'activité partielle « classique » a été retenue par la jurisprudence pour l'indemnité légale (Cass. soc., 27 févr. 1991, n°s 88-42.705 et 87-45.867), mais aussi l'indemnité conventionnelle (Cass. soc., 9 mars 1999, n° 96-44.439).

Incidence de l'APLD sur l'indemnité de précarité

Au terme fixé du contrat à durée déterminé, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat, appelée indemnité de précarité, égale à 10 % de sa rémunération totale brute (C. trav., art. L. 1242-12-1). Comment est prise en compte la période d'APLD dans le calcul de cette indemnité ? A ce jour, les tribunaux n'ont pas tranché. Selon une interprétation littérale de l'article L. 1242-12-1 du code du travail, on peut penser que ne sont pris en compte que les rémunérations versées au salarié pendant le contrat, c'est-à-dire en contrepartie du travail effectif. *A priori*, l'indemnité versée pendant l'APLD n'étant pas considérée comme une rémunération mais comme un revenu de remplacement versé pour les heures chômées, cette indemnité n'a pas à être prise en compte pour calculer l'indemnité de précarité. Il appartiendra aux juges de se prononcer.

Incidences sur l'épargne salariale

67 Pas d'incidence sur le bénéfice de l'épargne salariale...

Tous les salariés doivent bénéficier du régime d'intéressement, du régime de participation et des plans d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise qui les emploie. Ces dispositifs doivent, en effet, présenter un caractère collectif (C. trav., art. L. 3312-1, L. 3324-5, L. 3332-1, L. 3333-1 et L. 3334-1). A ce titre, les entreprises ne peuvent en exclure certains salariés ou certaines catégories d'entre eux, au risque de perdre les régimes social et fiscal de faveur attachés aux dispositifs. Cette interdiction vaut pour les salariés en position d'activité partielle (« classique » comme de longue durée).

Une condition d'ancienneté ne pouvant excéder 3 mois et qui doit être expressément prévue dans l'accord ou le règlement peut toutefois être exigée, sans remettre en cause le bénéfice des régimes de faveur (C. trav., art. L. 3342-1). Les périodes d'activité partielle sont-elles prises en compte dans le calcul de cette ancienneté ?

L'ancienneté correspond à l'appartenance juridique du salarié à l'entreprise. Peu importe la forme du ou des contrats de travail conclus (temps plein ou temps partiel, CDI ou CDD, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage...) et les périodes de suspension du contrat de travail (C. trav., art. L. 3342-1 ; Guide de l'épargne salariale, dossier n° 1, fiche 1, dossier n° 2, fiche 1 et dossier n° 3, fiche 1). La période chômée au titre de l'activité partielle étant une période de suspension du contrat de travail, elle doit être prise en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié pour déterminer son droit à participation et intéressement et le bénéfice des plans d'épargne salariale.

68 ... ni sur la répartition de l'intéressement et de la participation

La répartition de l'intéressement et de la réserve spéciale de participation entre les salariés peut être (C. trav., art. L. 3314-5, L. 3324-5 et L. 3324-6) :

- uniforme (c'est-à-dire égalitaire) ;
- proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice de référence ;
- proportionnelle aux salaires perçus durant cet exercice ;
- établie sur la base d'une prise en compte conjointe de plusieurs de ces critères de répartition.

Pour déterminer la durée de présence du salarié au cours de l'exercice considéré, l'employeur doit prendre en compte toutes les périodes de travail effectif auxquelles il convient d'ajouter les périodes

légalement assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel (ex. : congés payés) et celles assimilées à du temps de présence.

Les salaires à prendre en compte sont les rémunérations brutes perçues par chaque salarié au cours de l'exercice, dans les limites et conditions prévues par l'accord, sachant que la définition retenue par l'accord ne peut faire obstacle aux dispositions légales relatives aux périodes d'absence assimilées à du temps de travail effectif.

Les situations d'activité partielle de longue durée sont-elles assimilées à du temps de travail effectif ?

La loi est claire sur ce point : pour la répartition de l'intéressement et de la participation, les périodes chômées au titre de l'activité partielle doivent être assimilées à du temps de travail effectif et les salaires à prendre en considération sur ces périodes sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle (C. trav., art. R. 5122-1 ; Min. trav., FAQ « Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat et Épargne salariale » publié le 17 avril 2020). Cette disposition légale, applicable aux salariés placés en activité partielle de droit commun, bénéficie également aux salariés placés en activité partielle de longue durée (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 9, II : JO, 30 juill.).

Tout comme les salariés placés en activité partielle « classique », les salariés en APLD ne sont donc pas pénalisés lors de la répartition de l'intéressement et de la participation ; leur placement en activité partielle n'a pas d'incidence sur les sommes qui leur sont versées au titre de ces dispositifs d'épargne salariale.

69 L'APLD ne permet pas un déblocage anticipé

En contrepartie des exonérations sociales et fiscales, un délai d'indisponibilité des avoirs est imposé au bénéficiaire d'un PEE ou d'un Perco (ou d'un PERE).

Les avoirs détenus dans le cadre d'un PEE, d'un PEI ou d'un PEG sont indisponibles durant 5 ans minimum (C. trav., art. L. 3332-25). Les avoirs détenus dans le cadre d'un Perco sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite (C. trav., art. L. 3334-14 et L. 3334-15).

Remarque : à titre indicatif, les droits acquis dans un plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE) (produit d'épargne retraite commercialisé depuis le 1^{er} octobre 2019 dont l'une des déclinaisons - le Perec - est destiné à remplacer le Perco dont la commercialisation a pris fin le 1^{er} octobre 2020) sont disponibles à la date de liquidation choisie par le titulaire qui ne peut intervenir, au plus tôt, qu'à la date de liquidation de la pension de vieillesse de base ou à l'âge légal de départ à la retraite (fixé, pour le moment, à 62 ans pour les générations 1955 et suivantes).

Dans certaines situations nettement circonscrites par le code du travail, le titulaire du plan peut débloquent les avoirs détenus sur un plan d'épargne salariale

avant l'expiration du délai d'indisponibilité, sans perdre le bénéfice des exonérations fiscales. Les situations visées par la loi sont au nombre de 10 s'agissant du PEE, du PEI ou du PEG (C. trav., art. R. 3332-28 et R. 3334-22) et de 5 s'agissant du Perco (C. trav., art. R. 3334-4).

Remarque : les cas de déblocage anticipé autorisés par la loi des avoirs détenus dans un PERE sont au nombre de 7.

La mise en activité partielle (« classique » ou de longue durée) ne fait pas partie des cas de déblocage anticipé autorisés par la loi.

Dès lors, les salariés placés en APLD en mal de liquidités ne pourront débloquent que les sommes disponibles sur leur PEE, PEI ou PEG.

Remarque : les avoirs débloqués (c'est-à-dire, l'épargne investie et ses revenus de placement) seront exonérés d'impôt sur le revenu mais les revenus des sommes placées dans le plan seront soumis aux prélèvements sociaux dus au titre des revenus du patrimoine (taux de 17,2 % depuis le 1^{er} janvier 2018).

Plutôt que de les placer sur un plan d'épargne salariale, ils pourront également demander le versement immédiat des sommes dues au titre de la participation et des primes d'intéressement à venir.

Incidences sur la prévoyance complémentaire

70 Maintien des garanties : une obligation d'ordre public temporaire

Contexte et enjeux

Pour bénéficier de l'avantage social attaché au régime de prévoyance collectif et obligatoire, un employeur doit veiller à ce que les garanties soient maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour toute la période de suspension au titre de laquelle ils bénéficient d'une indemnisation (Circ. DSS/5B/2009/32, Fiche n° 7 ; Circ. n° 2011-36, 24 mars 2011, QR n° 48).

En cas d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu et les périodes chômées donnent lieu au versement, par l'employeur, d'une indemnité d'activité partielle non soumise à cotisations. Dès lors, les garanties collectives durant cette période doivent être maintenues sous peine d'une remise en cause des exonérations pour non-respect du caractère collectif du régime.

Si la quasi-totalité des régimes collectifs de prévoyance maintient les garanties en cas d'activité partielle, ils sont nettement moins nombreux à régler les difficultés pratiques qui peuvent en découler. Or ces difficultés pratiques sont réelles. Par exemple, un grand nombre de régimes prévoient un financement, en tout ou partie, assis sur la rémunération soumise à charges sociales et des prestations invalidité-incapacité-décès calculées à partir de cette assiette sans préciser s'il convient d'exclure ou non les revenus de remplacement non soumis à cotisations (dont les indemnités d'activité partielle font partie) ou de reconstituer l'assiette sur la base du salaire perçu antérieurement à la suspension du contrat. Or, sans précision, l'assuré court le risque de voir le montant de sa prestation réduite et l'équilibre financier du régime peut être mis à mal si la mise en activité partielle s'éternise (le montant des cotisations étant également réduit).

Mesure temporaire applicable à l'APLD

Pour pallier ces difficultés, le législateur a décidé de sécuriser la situation, du moins temporairement.

Ainsi, du 12 mars 2020 au 30 juin 2021, les entreprises doivent maintenir les garanties collectives de prévoyance complémentaire des salariés en position d'activité partielle (et de leurs ayants droit), même en présence de clauses contraaires dans l'acte fondateur du régime ou le contrat d'assurance auquel ce régime est adossé. A défaut, le régime n'est pas collectif et l'entreprise perd le bénéfice du régime social de faveur accordé aux contributions patronales finançant le régime (L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 12, I mod. par L. n° 2020-1379, 14 nov. 2020, art. 8 : JO, 15 nov.).

Le texte législatif est très clair sur un point : le maintien temporaire des garanties en position d'activité partielle est une exigence d'ordre public, peu important la rédaction de l'acte fondateur du régime et du contrat d'assurance.

Mais cette exigence n'est requise que jusqu'au 30 juin 2021. A compter du 1^{er} juillet 2021, si le régime n'a pas été adapté sur ce point (v. p. 50), l'employeur devra se référer aux règles prévues par son régime.

En revanche, la loi ne précise pas la notion d'activité partielle. Renvoie-t-elle à l'activité partielle au sens large ou ne s'applique-t-elle qu'à l'activité partielle de droit commun à l'exclusion de l'APLD ?

Une instruction interministérielle du 16 novembre 2020 indique clairement que la mesure de maintien est applicable, dans les mêmes termes, aux salariés placés en APLD, le dispositif étant assimilable à l'activité partielle classique (Instr. intermin. DSS/3C/5B/2020/197, 16 nov. 2020).

L'instruction précise que les salariés concernés sont :

- ceux dont l'activité est totalement suspendue ;
- ceux dont les horaires sont réduits : ces salariés bénéficient des garanties collectives dans les conditions habituelles pour leurs heures travaillées et

du maintien des garanties dans les conditions prévues par la mesure temporaire pour les heures chômées.

Remarque : au moment où nous mettons ce bulletin sous presse, l'instruction précitée n'est pas encore publiée au *Bulletin officiel*. Elle devrait l'être le 15 décembre 2020. A cette date, elle sera juridiquement opposable.

Garanties concernées par cette obligation

Les garanties collectives couvertes par cette obligation de maintien d'ordre public sont les garanties contre :

- le risque décès ;
- les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ;
- les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ;
- les risques d'invalidité.

Ainsi, en matière de prévoyance complémentaire, les frais de santé et la prévoyance lourde sont concernées.

Remarque : les garanties collectives contre le risque chômage (assez rare dans les entreprises) et les avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière (v. p. 51) sont également couverts par la mesure.

Un salarié ne peut donc pas se voir refuser le versement de prestations de prévoyance complémentaire au motif que son contrat de travail est suspendu pendant les périodes d'APLD.

Incidence de l'obligation sur le financement du régime

■ Assiette de calcul des cotisations

Si le régime de prévoyance est financé, en tout ou partie, par des primes ou des cotisations assises sur les rémunérations soumises à cotisations sociales, l'assiette servant de base de calcul aux cotisations prévoyance dues pour les salariés en position d'activité partielle est reconstituée, *a minima*, en tenant compte de l'indemnité brute d'activité partielle, à la place des revenus d'activité mentionnés dans le contrat d'assurance, durant les périodes pendant lesquelles cette indemnité est effectivement perçue. Le complément à l'indemnité brute mensuelle d'activité partielle versé par l'employeur peut y être intégré (L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 12, II mod. par L. n° 2020-1379, 14 nov. 2020, art. 8 : JO, 15 nov. ; Instr. intermin. DSS/3C/5B/2020197, 16 nov. 2020).

Remarque : pour des détails sur le traitement de cette assiette reconstituée en paie, voir page 38.

Notons que si, au cours d'un même mois, le salarié a cumulé activité partielle et rémunération, l'indemnité

d'activité partielle est l'assiette par défaut pour les heures chômées. Pour les heures travaillées, la rémunération reste cotisée conformément aux stipulations du régime.

Cette assiette minimale doit s'appliquer à défaut de stipulations spécifiques prévues par le régime.

Les régimes de prévoyance d'entreprise prévoyant le maintien des garanties pendant l'activité partielle sans préciser les modalités pratiques de ce maintien doivent donc appliquer cette reconstitution d'assiette minimale.

Remarque : attention, si l'assiette des cotisations est calculée sur la base d'autres éléments que les revenus d'activité (ex. : un pourcentage du plafond de la sécurité sociale ou du revenu imposable), l'employeur doit appliquer les modalités de calcul prévues par son régime ; il n'est pas concerné par l'assiette minimale susvisée.

Cette substitution d'assiette ne remet pas en cause le caractère collectif et obligatoire de la couverture prévoyance pendant la période concernée et l'employeur peut continuer de bénéficier des exonérations sociales sans avoir besoin de formaliser cette substitution dans l'acte fondateur du régime et le contrat d'assurance, même si l'assiette est majorée du complément patronal (Instr. intermin. DSS/3C/5B/2020/197, 16 nov. 2020).

Cette assiette étant une assiette minimale, l'employeur peut, bien entendu, retenir une assiette supérieure à ce minimum. Dans ce cas, la loi impose à l'employeur de formaliser ce choix d'assiette dans l'acte juridique fondateur du régime (ce qui peut être plus ou moins contraignant selon que le régime de prévoyance a été mis en place par accord collectif de travail, par accord référendaire ou par décision unilatérale de l'employeur). Mais l'instruction interministérielle du 16 novembre 2020 tempère cette obligation en opérant une distinction entre les modalités de reconstitution d'assiette. Ainsi :

– si l'assiette de calcul des cotisations est reconstituée sur la base du montant moyen des rémunérations perçues au cours des 12 derniers mois précédant la période d'activité partielle, aucun formalisme n'est requis et l'employeur continue de bénéficier des exonérations (même souplesse que pour l'assiette minimale) ;

– si l'employeur choisit une autre modalité de reconstitution (ex. : un pourcentage du plafond de la sécurité sociale ou du revenu perçu avant la suspension du contrat), il doit la formaliser dans l'accord collectif de travail, l'accord référendaire ou la décision unilatérale qui institue le régime.

Remarque : l'instruction, qui ne fait pas une telle distinction, n'exonère pas de formalisme la première modalité.

Exemples (1)	Date de placement en APLD	Stipulations du régime sur l'assiette de cotisations	Assiette applicable en cas de placement en APLD
Exemple 1	A compter du 16 mars 2021	Cotisations calculées sur la base du PMSS	Assiette de calcul inchangée
Exemple 2	A compter du 16 mars 2021 (interruption totale de l'activité)	Cotisations calculées sur la base de la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale	Du 1 ^{er} au 15 mars, assiette de calcul prévue par le régime Du 16 au 31 mars, assiette de calcul minimale ou assiette choisie par l'employeur (2)
Exemple 3	A compter du 16 mars 2021 (sur 5 jours normalement travaillés, 3 sont chômés – lundi, mardi et vendredi)	Cotisations calculées sur la base de la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale	Du 1 ^{er} au 15 mars, assiette de calcul prévue par le régime Du 16 au 31 mars : – assiette de calcul minimale ou assiette choisie par l'employeur (dont l'assiette sur la rémunération moyenne perçue au cours des 12 derniers mois, proratisée) pour les jours chômés (soit 8 jours) ; – assiette de calcul prévue par le régime pour les jours travaillés (soit 4 jours)

(1) Exemples issus de l'instruction interministérielle DSS/3C/5B/2020/197 du 16 novembre 2020.
(2) Sauf stipulations spécifiques du régime.

■ Répartition du financement

En principe, les garanties obligatoirement maintenues sont financées selon la répartition employeur/salarié prévue par le régime.

Toutefois, l'employeur peut décider d'appliquer une répartition plus favorable pour les seuls salariés placés en position d'activité partielle (classique ou de longue durée). Dans une telle situation, la décision n'a pas à être formalisée dans l'acte juridique fondateur du régime et n'est pas de nature à remettre en cause le caractère collectif et obligatoire du régime (Instr. intermin. DSS/3C/5B/2020/197, 16 nov. 2020). L'employeur ne risque donc pas de perdre le bénéfice des exonérations sociales.

Remarque : la loi semblait bien accorder cette possibilité mais ne précisait pas le formalisme requis.

Incidence sur les limites d'exonération sociale

Les contributions patronales finançant les régimes de prévoyance complémentaire sont exclues de l'assiette de cotisations sociale de chaque assuré, à hauteur de deux limites distinctes. Une de ces limites est fixée par référence à la rémunération du salarié soumise à cotisations de sécurité sociale.

Remarque : pour rappel, les contributions patronales sont exonérées, par an et par salarié, dans une limite égale à :
– 6 % du Pass ;
– et de 1,5 % de la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale.
Le total des contributions exonérées ne peut excéder 12 % du Pass.

Comment la calculer pour les salariés placés en activité partielle (classique ou de longue durée) ? La réponse à cette question est apportée par l'instruction interministérielle DSS/3C/5B/2020/197 du 16 novembre 2020.

Pour les salariés dont le contrat est suspendu en totalité sur un ou plusieurs mois, l'instruction distingue deux situations :

- si l'assiette de calcul des cotisations fait référence aux revenus d'activité, la limite d'exonération est calculée pour la période d'activité partielle sur l'assiette retenue pour le calcul des cotisations et des prestations : c'est-à-dire, soit l'assiette calculée selon les stipulations spécifiques prévues par le régime, soit, s'il n'en contient pas, l'assiette minimale légale ou l'assiette supérieure choisie par l'employeur ;
- si l'assiette de calcul des cotisations ne fait pas référence aux revenus d'activité (ex. : cotisations exprimées en pourcentage du plafond de la sécurité sociale), la limite d'exonération est calculée pour la période d'activité partielle sur la base de la rémunération reconstituée à l'aide du montant moyen des rémunérations soumises à cotisations perçues au cours des 12 mois précédant la période d'activité partielle.

Pour les salariés cumulant pendant un même mois activité partielle et activité, l'administration admet que le montant pris en compte pour les heures chômées durant le mois soit identique à la rémunération horaire soumise à cotisations pour les heures travaillées sur cette même période.

Incidence de l'obligation sur les prestations servies par le régime

A l'instar des règles applicables au financement du régime, si les prestations servies par le régime de prévoyance sont calculées et que le régime ne prévoit pas de stipulations spécifiques à partir de la rémunération soumise à charges sociales, l'assiette de calcul servant à déterminer ses prestations est reconstituée, *a minima*, en tenant compte de

l'indemnité brute d'activité partielle durant toute la période pendant laquelle elle est effectivement versée. Le complément à l'indemnité brute mensuelle d'activité partielle versé par l'employeur peut y être intégré (L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 12, II mod. par L. n° 2020-1379, 14 nov. 2020, art. 8 : JO, 15 nov.).

Une disposition plus favorable au salarié est toujours possible, sous réserve d'être clairement prévue dans l'acte fondateur du régime de prévoyance. L'instruction interministérielle DSS/3C/5B/2020/197 du 16 novembre 2020 apporte toutefois les mêmes tempéraments sur la formalisation que ceux applicables à l'assiette des cotisations (v. ci-avant).

71 Pérenniser ce maintien au-delà de la période obligatoire ?

La crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 a révélé certaines carences et incertitudes dans la mise

en œuvre des régimes de prévoyance en cas de suspension prolongée du contrat de travail pour cause d'activité partielle.

Les mesures légales prises pour pallier ces carences étant temporaires, les branches et les entreprises sont invitées à négocier des règles de maintien des garanties plus pérennes en cas d'activité partielle (classique ou de longue durée).

Remarque : rappelons que la mesure légale de maintien des garanties cessera de produire effet à compter du 1^{er} juillet 2021.

Une fois ces points négociés, il faudra adapter corrélativement l'acte fondateur du régime (accord collectif de travail, accord référendaire ou décision unilatérale) et le contrat d'assurance auquel il est adossé. Il faudra aussi informer les salariés sur leurs nouveaux droits et leurs nouvelles obligations.

Remarque : il est vivement recommandé d'associer le CSE ou la commission prévoyance à la négociation. Rappelons également qu'un avenant à l'accord référendaire ou à une DUE doit faire l'objet d'une consultation préalable du CSE. Cette consultation n'est pas obligatoire si le régime a été institué par accord collectif de travail.

Incidences sur les droits à retraite

72 Prise en compte des périodes d'APLD pour les droits à retraite de base

La validation des trimestres d'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale (retraite de base) est déterminée en tenant compte du montant de cotisations ou des salaires reportés au compte individuel de l'assuré. Les trimestres sont validés par année civile sans tenir compte de la durée réelle de l'activité. Il est retenu autant de trimestres que le salaire reporté au compte de l'assuré représente de fois un montant minimum, dans la limite maximale de 4 trimestres. Depuis le 1^{er} janvier 2014, le montant minimum de salaire permettant de valider un trimestre est égal à 150 fois le montant du Smic horaire ; le montant minimum de salaire permettant de valider 4 trimestres est donc égal à 600 fois le montant du Smic horaire (soit 6 300 € bruts en 2021).

Un dispositif d'activité partielle ne permet pas de valider des trimestres d'assurance vieillesse pendant la période durant laquelle l'entreprise y a recours. L'indemnité d'activité partielle n'étant pas soumise à cotisations, il n'en est pas tenu compte dans les salaires reportés au compte de l'assuré. Une situation pouvant pénaliser les salariés si leur mise en activité partielle dure trop longtemps, s'ils perçoivent un petit salaire et/ou s'ils travaillent à temps partiel.

Pour pallier cette situation, le législateur a adopté une mesure temporaire puis une mesure pérenne permettant l'acquisition de trimestres d'assurance

vieillesse pendant les périodes d'activité partielle (L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 11 : JO, 18 juin). Ainsi, pour les pensions prenant effet à compter du 12 mars 2020, les périodes pendant lesquelles l'assuré perçoit une indemnité d'activité partielle sont prises en compte en vue de l'ouverture des droits à pension, selon des modalités qui seront définies par décret, non encore paru à ce jour. Cette acquisition de trimestres exceptionnelle est financée par le fonds de solidarité vieillesse (FSV) depuis le 1^{er} mars 2021.

Remarque : Cette mesure est applicable aux périodes d'APLD.

Attention ! le montant des pensions de retraite de base pourrait tout de même être impacté par la mise en activité partielle. En effet, dans le régime général, la pension de vieillesse à taux plein représente 50 % de la moyenne des 25 meilleures années de salaire (SAM). Si les revenus perçus au titre de la mise en activité partielle sont pris en compte pour déterminer le SAM, ils restent inférieurs au salaire qui aurait été perçu en temps normal (à moins d'être rémunéré à hauteur du Smic ou d'être indemnisé par l'employeur à 100 %). Si des périodes d'activité partielle font partie de ces 25 meilleures années de l'assuré, le montant de sa pension devrait donc en être affecté.

73 Acquisition gratuite de points Agirc-Arrco

Au-delà de 60 heures chômées, l'activité partielle de longue durée est sans incidence pour l'attribution de points de retraite complémentaire Agirc-Arrco.

En effet, les salariés indemnisés au titre des périodes d'APLD, comme des périodes d'activités partielles visées à l'article L. 5122-1 bénéficient de points de retraite complémentaire correspondant à ces périodes, sans contrepartie de cotisations, au-delà de la 60^e heure indemnisée (ANI, 17 nov. 2017, art. 67 ; Circ. Agirc-Arrco 2020-02-DJR, 20 janv. 2020 ; Circ. Agirc-Arrco n° 2020-21, 26 déc. 2021).

Le nombre d'heures chômées est retenu en une seule fois par année civile. Peu importe que le salarié ait exercé une activité successivement au sein de plusieurs entreprises qui ont appliqué un dispositif d'activité partielle.

Ces points gratuits sont attribués au vu des déclarations faites par l'employeur (dans sa DSN ou, s'il ne relève pas du champ d'application de la DSN, dans l'attestation d'indemnisation à transmettre à l'Agirc-Arrco ; Circ. Agirc-Arrco 2020-08-DJR, 2 juin 2020), à partir d'une majoration des rémunérations acquises pendant la période durant laquelle l'activité partielle a été indemnisée.

Remarque : cette majoration est obtenue en affectant ces rémunérations d'un pourcentage calculé à l'aide de la formule suivante : $(C - 60)/(T - C)$. T correspond à 1 820 heures pour une année civile complète, C au nombre total d'heures chômées indemnisées par l'employeur pendant l'année civile.

Ces points complètent les points cotisés obtenus durant l'année de survenance de l'activité partielle.

Remarque : comme pour les points cotisés, l'inscription au compte de l'assuré des points gratuits intervient l'année suivante. Ainsi, au second semestre 2021, les salariés pourront vérifier sur leur relevé de carrière que les points correspondant au titre de l'activité partielle leur sont bien attribués.

74

Pas de maintien obligatoire des garanties de retraite supplémentaire

Du 12 mars 2020 au 30 juin 2021, les indemnités/ primes de départ en retraite ou de fin de carrière sont couvertes par une obligation de maintien de garanties d'ordre public (la même que celle applicable aux garanties de prévoyance – v. p. 48) (L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 12, I : JO, 18 juin mod. par L. n° 2020-1379, 14 nov. 2020, art. 8 : JO, 15 nov.).

Cette obligation de maintien ne concerne pas les régimes de retraite supplémentaire d'entreprise.

Le maintien du versement des cotisations finançant ces régimes suit donc, en principe, les stipulations de l'acte fondateur ou du contrat d'assurance auxquels les régimes sont adossés.

Si ces stipulations précisent que le versement des cotisations est suspendu en période d'activité partielle, cette suspension est-elle de nature à remettre en cause les exonérations sociales pour non-respect du caractère collectif et obligatoire du régime ?

L'instruction interministérielle DSS/3C/5B/2020/197 du 16 novembre 2020 précise que cette situation n'est pas de nature à remettre en cause le caractère collectif et obligatoire du régime. Elle ajoute même qu'en l'absence de stipulations du régime sur ce point, l'employeur peut choisir de les maintenir et que, dans cette hypothèse, les précisions de l'instruction relatives au caractère obligatoire et collectif des garanties de prévoyance maintenues sont applicables aux garanties de retraite supplémentaire (absence de formalisme ou non, etc. – v. p. 49).

Remarque : les précisions de l'administration relatives au calcul des limites d'exclusion d'assiette pour les contributions patronales de prévoyance sont également faites pour les contributions patronales finançant un régime de retraite obligatoire à cotisations définies (régime article 83).



Comparatif entre APLD et autres dispositifs de réduction d'horaires

A côté de l'activité partielle de longue durée, deux autres dispositifs collectifs permettent de réduire le temps de travail : l'activité partielle « classique » et l'accord de performance collective. La comparaison de ces dispositifs permettent de déterminer les avantages et les inconvénients de chacun d'eux. Ils peuvent, à certaines conditions, coexister.

APLD ou activité partielle « classique » : comment choisir ?

75 APLD et AP « classique » : tableau comparatif

	Activité partielle « classique » (1)	Activité partielle de longue durée
Déclenchement du placement en AP/APLD	Autorisation de la Dreets de placer en AP suite à une demande de l'employeur <i>via</i> une plateforme dédiée à l'activité partielle	Validation de l'accord collectif d'APLD ou en cas d'accord de branche étendu, homologation du document unilatéral
Durée d'indemnisation	3 mois renouvelables jusqu'à 6 mois, consécutifs ou non, dans la limite de 12 mois à compter du 1 ^{er} juillet 2021 en principe (C. trav., art. R. 5122-9) 12 mois renouvelables jusqu'au 30 juin 2021, sous réserve qu'il n'y ait pas de prorogation du texte actuel	6 mois renouvelables selon la durée indiquée dans l'accord ou le DU, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non sur une période de 36 mois
Nombre d'heures chômées	Tout ou partie des heures travaillées peuvent être chômées, selon la demande de l'employeur (hors heures supplémentaires non structurelles) dans la limite de 1 600 heures en 2020 et de 1 000 heures en 2021 et dans la limite de l'autorisation de la Dreets	1) Cas général Volume maximal d'heures susceptibles d'être chômées, dans la limite de 40 % (lissée sur une période pouvant aller de 6 à 24 mois consécutifs ou non) 2) Entreprises en difficultés (à justifier) Volume maximal d'heures susceptibles d'être chômées, pouvant aller jusqu'à 50 % de la durée légale si difficultés particulières de l'entreprise
Procédure	Demande d'autorisation de placement dans les 30 jours qui suivent le placement <i>via</i> une plateforme dédiée (possibilité de faire une demande unique dans une entreprise multi établissements) Consultation du CSE pouvant être <i>a posteriori</i> et transmise dans un délai de 2 mois après la demande Autorisation tacite en l'absence de réponse dans les 15 jours suivie d'une demande de versement de l'allocation effectuée auprès de la Dreets sur une plateforme dédiée à l'activité partielle Demande de renouvellement nécessaire avant la fin des 3 mois de la demande initiale pour une durée totale limitée à 6 mois à compter du 1 ^{er} juillet 2021 (durée de 12 mois renouvelable avant le 1 ^{er} juillet 2021)	Obligation préalable d'établir un diagnostic sur la situation de l'entreprise, de l'établissement, du groupe ou de la branche Obligation de conclure un accord collectif ou d'établir un document unilatéral en application d'un accord de branche étendu comportant des mentions obligatoires, notamment d'engagements pour le maintien de l'emploi Demande de validation de l'accord collectif ou d'homologation du document unilatéral effectuée auprès de la Dreets sur la plateforme dédiée à l'activité partielle (cocher l'onglet « activité partielle de longue durée ») Information ou consultation du CSE nécessaire Validation ou homologation tacite en l'absence de réponse dans les 15 jours pour l'accord, 21 jours pour le DU Remise d'un bilan tous les 6 mois à la Dreets et information tous les 3 mois du CSE pour renouveler l'autorisation

	Activité partielle « classique » (1)	Activité partielle de longue durée
Indemnité horaire légale versée au salarié	70 % du salaire brut de référence jusqu'au 31 mai 2021 pour le secteur non protégé, jusqu'au 30 juin 2021 pour les entreprises du secteur protégé des annexes 1 et 2, et pour les entreprises très impactées (plafond : 70 % × 4,5 Smic et plancher : RMM) 60 % du salaire brut de référence après la date indiquée ci-dessus (plafond : 60 % × 4,5 Smic, plancher : RMM)	70 % du salaire brut de référence (plafond = 70 % de 4,5 Smic et plancher = RMM)
Allocation horaire versée à l'employeur	1) Cas général A compter du 1 ^{er} juin 2021, sauf décret contraire : 36 % de la rémunération de référence (plafond : 36 % de 4,5 Smic et plancher : 7,30 € en 2021) Jusqu'au 31 mai 2021, sauf prorogation : 60 % de la rémunération brute versée (plafond : 60 % × 4,5 Smic, plancher : 8,11 € en 2021) 2) Secteurs protégés des annexes 1 et 2 Jusqu'au 31 mai 2021, sauf prolongation prévue par décret ultérieur : 70 % de la rémunération brute (plafond : 4,5 × Smic et plancher : 8,11 €) En juin 2021 : 60 % de la rémunération brute (plafond : 4,5 Smic et plancher : 8,11 €) A compter du 1 ^{er} juillet 2021 : 36 % de la rémunération brute (plafond : 4,5 Smic et plancher : 7,30 €) 3) Entreprises les plus impactées par la crise (4 cas de figure) : 70 % jusqu'au 30 juin 2021 et 36 % à compter du 1 ^{er} juillet 2021, sauf prorogation éventuelle	1) Cas général 60 % de la rémunération brute de référence versée (plafond : 60 % × 4,5 Smic et plancher : 7,30 €) ou taux de l'activité partielle classique si plus favorable 2) Secteur protégé des annexes 1 et 2 Jusqu'au 31 mai 2021, sauf prolongation prévue par décret ultérieur : 70 % de la rémunération brute (plafond : 4,5 Smic et plancher : 8,11 €) A compter du 1 ^{er} juin 2021, application du taux de l'APLD de 60 %, sauf décret ultérieur 3) Entreprises les plus impactées par la crise (4 cas de figure) : 70 % jusqu'au 30 juin 2021 et application du taux de l'APLD de 60 % à compter du 1 ^{er} juillet 2021, sauf prorogation éventuelle du taux de 70 %
Engagement en termes d'emploi	Obligatoire, en cas de nouvelle demande lorsqu'il y a eu recours à l'activité partielle au cours des 36 derniers mois	Obligatoire : engagements en termes d'emploi définis dans l'accord ou le document
Formation	Exclusion de l'indemnité majorée à 100 % pour les salariés bénéficiant d'action en formation prévue en cas d'activité partielle « en temps normal » jusqu'au 31 décembre 2021 Possibilité de bénéficier d'une prise en charge des frais pédagogiques à hauteur de 100 % par une convention FNE dans les entreprises de moins de 300 salariés et de 70 % dans les autres	Exclusion de l'indemnité majorée à 100 % pour les salariés bénéficiant d'action en formation prévue en cas d'activité partielle « en temps normal » Mais possibilité de le prévoir dans l'accord collectif Possibilité de bénéficier d'une prise en charge des frais pédagogiques à hauteur de 100 % par une convention FNE dans les entreprises de moins de 300 salariés et de 80 % dans les autres
Dialogue social : rôle du CSE	Information obligatoire du CSE tous les 6 mois sur les modalités de recours à l'activité partielle et avant chaque demande de renouvellement d'autorisation	Information du CSE, dans les entreprises d'au moins 11 salariés, à une périodicité à fixer dans l'accord ou dans le DU en conformité avec l'accord de branche (3 mois au plus). Consultation du CSE avant le renouvellement de la validation ou homologation
Durée d'application	Régime pérenne mais spécificités jusqu'au 31 décembre 2021	Dispositif temporaire applicable jusqu'au 30 juin 2022 (indemnisation au titre de l'APLD possible jusqu'au 30 juin 2025)

(1) Des règles particulières plus favorables s'appliquent à l'activité partielle classique qui pourraient être prolongées jusqu'au 31 décembre 2021 si un décret le prévoit.

76 Est-il possible de cumuler APLD et AP « classique » ?

Cas de cumul APLD et AP classique interdits

L'employeur ne peut pas recourir à l'APLD et l'activité partielle de droit commun :

- pour un même salarié, sur une même période (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 9, I : JO, 30 juill.) ;
- ou pour des salariés différents lorsque l'activité partielle repose sur la conjoncture économique. Le

2^e alinéa de l'article 9, I du décret du 28 juillet exclut ce motif expressément.

Cas de cumul APLD et « AP classique » autorisés

Il est possible de recourir à l'APLD et à l'activité partielle dans la même entreprise :

- lorsque l'activité partielle « classique » concerne des salariés pour lesquels l'employeur ne bénéficie pas de l'APLD mais pour les seuls motifs de « difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ; de sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ou de transformation, restructuration ou

modernisation de l'entreprise ; ou pour toute autre circonstance de caractère exceptionnel ». Entre dans le cadre de ce dernier motif, la situation d'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19. Dans cette hypothèse, lorsque l'APLD concerne une partie des salariés de l'entreprise, l'employeur peut recourir à

l'activité partielle pour les autres salariés (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 9, I : JO, 30 juill.) ;

– lorsqu'un même salarié est placé en APLD et en AP classique sur une période distincte. Il s'agit d'une lecture *a contrario* de l'article 9, I du décret du 28 juillet 2020.

Accord APLD ou accord de performance collective : lequel négocier ?

77 APLD et APC : objet similaire mais effets opposés

Pour faire face à la baisse de leur activité liée à l'épidémie de Covid-19, les entreprises peuvent opter pour plusieurs solutions : envisager d'emblée une solution radicale et procéder à des licenciements pour motif économique ou bien essayer de faire le maximum pour préserver l'emploi en actionnant l'accord de performance collective ou l'activité partielle de longue durée.

L'activité partielle de longue durée est un dispositif temporaire spécifiquement créé pour faire face aux conséquences économiques de la crise liée à la Covid-19. Il permet d'assurer le maintien dans l'emploi pour les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif d'accompagnement financier peut être mobilisé par les entreprises pour une durée pouvant aller jusqu'à 24 mois, consécutifs ou non, sur 36 mois. Enfin, l'APLD a pour objectif d'éviter les licenciements. C'est pourquoi l'employeur ne peut pas prononcer le licenciement économique des salariés placés en APLD. Dans le cas contraire, il s'expose à rembourser les aides financières reçues de l'État.

De son côté, l'accord de performance collective est un dispositif permanent qui existe depuis le 22 septembre 2017 (Ord. n° 2017-1385, 22 sept. 2017 : JO, 23 sept. ; C. trav., art. L. 2254-2). Il permet à l'entreprise, temporairement ou définitivement, d'aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, de réduire les salaires et/ou de déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. Contrairement, à l'APLD, l'APC peut conduire à des licenciements pour cause réelle et sérieuse. En effet, l'employeur peut licencier le salarié qui refuse la modification de son contrat de travail dans les conditions prévues par l'accord.

On le voit, si ces dispositifs permettent tous les deux une réduction du temps de travail, les objectifs poursuivis (en termes de maintien des emplois, d'ampleur de la réduction du temps de travail recherchée) leurs conditions de mise en œuvre ainsi que leurs effets sur l'emploi présentent des différences.

Autant d'éléments qui peuvent guider les entreprises dans leur choix et qui sont présentés dans le tableau comparatif ci-dessous.

78 Tableau comparatif APLD et APC

	Accord de performance collective (APC)	Activité partielle de longue durée (APLD)
Textes applicables	C. trav., art. L. 2254-2 et R. 6323-3-2	L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 53 mod. D. n° 2020-926, 28 juill. 2020 : JO, 30 juill. mod.
Entreprises concernées	Toutes les entreprises quels que soient leur effectif et leur situation économique (il n'est pas nécessaire de justifier de difficultés économiques)	Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, confrontées à des difficultés économiques durables, mais dont la pérennité n'est pas compromise
Objectifs	Répondre aux nécessités liées au bon fonctionnement de l'entreprise Ou préserver ou développer l'emploi	Répondre à une baisse durable de l'activité en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation
Quand négocier ?	Aucune limitation dans le temps	Validation ou homologation de l'accord avant le 30 juin 2022

	Accord de performance collective (APC)	Activité partielle de longue durée (APLD)
Mise en œuvre	Accord collectif d'entreprise ou d'établissement	Accord collectif d'établissement, entreprise ou groupe ou document unilatéral élaboré par l'employeur s'appuyant sur un accord de branche étendu
Négociateurs	Délégué syndical ou conseil d'entreprise quand il existe Si absence de DS : modalités de négociation dérogatoires prévues aux articles L. 2232-21, L. 2232-24 et L. 2232-26 du code du travail	Délégué syndical ou conseil d'entreprise quand il existe Si absence de DS : modalités de négociation dérogatoires prévues aux articles L. 2232-21, L. 2232-24 et L. 2232-26 du code du travail
Durée de l'accord	Pas définie par le législateur Durée déterminée ou indéterminée	Durée de 6 à 36 mois (24 mois consécutifs ou non ouvrant droit à l'indemnisation)
Contenu de l'accord (mentions obligatoires)	Préambule définissant les objectifs poursuivis et les moyens pour y parvenir (durée du travail et salaires)	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 Date de début et la durée d'application du dispositif d'APLD Activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif Réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle Modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord
Réduction de l'horaire de travail (modalités)	Réduction possible sans aucune limite	Réduction du temps de travail dans la limite de 40 % maximum de la durée légale Dépassement possible, jusqu'à une réduction correspondant à 50 % de la durée légale du travail, dans des cas exceptionnels liés à la situation de l'entreprise, sur décision de l'administration et dans les conditions prévues par l'accord collectif
Contrôle de la Dreets	Aucun	Demande de validation si accord collectif. Décision rendue après un délai de 15 jours Demande d'homologation si document unilatéral par l'employeur. Décision rendue après un délai de 21 jours Les demandes doivent être formulées avant le 30 juin 2022 Bilan envoyé à la Dreets tous les 6 mois
Indemnisation versée au salarié en compensation des heures perdues	Aucune	Versement par l'employeur d'une indemnité horaire correspondant à 70 % de la rémunération horaire brute de référence dans la limite de 4,5 Smic jusqu'au 1 ^{er} avril ou 1 ^{er} juin selon le cas de figure et à 60 % après ces dates
Aides financières de l'État	Aucune	Indemnisation de l'employeur pour chaque salarié concerné par l'APLD : 60 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 Smic jusqu'au 1 ^{er} avril 2021 dans le secteur non protégé et 36 % ensuite (taux de 70 % dans le secteur protégé jusqu'au 1 ^{er} mai ou 1 ^{er} juillet 2021 selon le cas de figure)
Information des salariés	Information par tout moyen Modalités prévues par l'accord	Information des salariés de la décision de validation ou d'homologation de la Dreets
Accord préalable du salarié	Oui Possibilité de refus dans le délai d'un mois suivant l'information du salarié	Non requis (y compris pour les salariés protégés)

	Accord de performance collective (APC)	Activité partielle de longue durée (APLD)
Conséquences pour le salarié	Réduction du temps de travail avec diminution de rémunération corrélative ou licenciement pour cause réelle et sérieuse en cas de refus (selon la procédure du licenciement pour motif personnel) Abondement du CPF et autres mesures d'accompagnements si prévus par l'accord	Diminution du temps de travail avec indemnisation partielle ou totale des heures « chômées » Exonération des cotisations sociales sur les indemnités versées Maintien de son statut lié à l'ancienneté préservé en général : voir page 44
Interdiction de licencier pour motif économique	Aucune interdiction sauf si disposition particulière prévue par l'accord	Interdiction de licencier pour motif économique pendant la durée du recours au dispositif, sauf situation dégradée : – les salariés placés en APLD ; – les salariés non placés en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi
Sanction en cas de non-respect des engagements en matière d'emploi	Aucune interdiction sauf si disposition particulière prévue par l'accord	Remboursement des sommes perçues au titre de l'allocation partielle proportionnelle au nombre de salariés en activité partielle, sauf situation économique particulière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe

79 Possibilité de négocier un accord APLD en même temps qu'un PSE

L'administration souligne que rien n'empêche un employeur de négocier en même temps un dispositif d'APLD et un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Toutefois, elle rappelle que le remboursement des allocations d'activité partielle perçues peut être exigé si les salariés ayant bénéficié de l'ALPD sont licenciés pour motif économique pendant la période d'application du dispositif.

Si les licenciements économiques concernent des salariés qui ne sont pas en APLD, aucun remboursement ne peut être exigé, sauf si ces salariés étaient couverts par l'engagement de maintien dans l'emploi souscrit par l'employeur dans le cadre de l'APLD (QR ministère du travail, activité partielle de longue durée (APLD)).

Remarque : citons à titre d'exemple le cas d'Airbus où les négociations ont abouti à la conclusion de deux accords collectifs : un accord relatif à l'APLD et un accord portant sur le plan de sauvegarde de l'emploi. Ce dernier encourage les départs volontaires, les départs en préretraite ainsi que les départs pour création d'entreprises. L'objectif poursuivi étant de maintenir l'emploi et de limiter les licenciements « secs » selon les négociateurs.

Accord collectif d'activité partielle de longue durée

Ce modèle correspond à un accord collectif de travail conclu dans une entreprise ou un établissement. En cas d'accord de groupe, les modalités de son adoption peuvent différer d'une entreprise à l'autre. La rédaction devra alors être adaptée en conséquence. Si la branche a négocié un accord spécifique sur ce dispositif, il peut être utile de s'y reporter.

ENTRE

Z (dénomination sociale), (forme), au capital de (capital) €, SIREN (numéro SIREN), RCS : (RCS), code NAF : (code NAF), dont le siège social est situé à (siège social/adresse), représentée par (prénom) A (nom) en sa qualité de (qualité)

Ci-après dénommée « la Société »

d'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical :

..... (prénom(s) et nom(s) du (des) délégué(s) et désignation(s) de la (des) organisation(s) syndicale(s))

d'autre part,

Il a été conclu le présent accord.

Article 1 - Préambule

Pour faire face à la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, la société a été amenée à prendre différentes mesures afin d'adapter son activité aux conséquences qui en découlent.

Pour rappel, ces mesures sont les suivantes :

..... (rappeler toutes les mesures mises en œuvre par la société pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales liées à l'épidémie de Covid-19)

Obs : rappeler, par exemple, le recours à l'activité partielle exceptionnelle, le déploiement du télétravail, la prise imposée de congés payés, l'utilisation du CET, etc. Pour des exemples de préambule, voir page 12.

Compte tenu de ces mesures et du contexte sanitaire, économique et social actuel très contraint, un diagnostic sur la situation économique de la société et ses perspectives d'activité a été établi. Les différents éléments commerciaux, financiers et comptables sur lesquels se fonde ce diagnostic ont été discutés, analysés et partagés avec les partenaires sociaux. Ils sont détaillés dans un document joint en annexe du présent accord.

Il ressort de ces analyses et échanges que les effets de la crise sanitaire sur l'activité économique de la Société sont importants. De plus, les perspectives économiques et financières laissent présager que cet impact sera durable, au moins dans les prochains mois.

Ce diagnostic peut être résumé ainsi : (à compléter)

Obs : un diagnostic sur la situation économique et les perspectives de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe doit être fait en préambule. Il doit chiffrer la baisse d'activité subie durant la période de confinement et les projections de baisse d'activité sur les mois à venir. Il doit aussi et surtout indiquer les motifs pour lesquels le recours à l'activité partielle de longue durée est nécessaire. Évidemment, ces motifs varient d'un groupe à l'autre, d'une entreprise à l'autre, d'un établissement à l'autre. Pour cette raison, nous vous proposons de les détailler en annexe à l'accord. La majorité des accords déjà validés par l'administration ont fourni un diagnostic extrêmement détaillé ; certaines ont rappelé le contexte économique national et de leur branche avant de détailler les conséquences sur l'activité ou les activités de leur entreprise, schémas et graphiques à l'appui. Ce diagnostic est déterminant pour obtenir la validation administrative.

Conscientes de la nécessité d'ajuster le temps de travail à la baisse d'activité de la société et soucieuses de privilégier les emplois et les compétences clés nécessaires au redémarrage de cette activité, les parties conviennent de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée, conformément à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 portant diverses dispositions relatives à la crise sanitaire susvisée et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié par le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020.

► Si l'entreprise ou l'établissement est pourvue d'un CSE, ajouter :

Conformément à l'article L. 2312-8 du code du travail relatif à l'obligation de consultation au titre de la marche générale de l'entreprise, le comité social et économique a été préalablement informé et consulté sur ce projet le (date).

Obs : la consultation du CSE sur les projets d'accord n'est pas obligatoire mais compte tenu de l'importance des conséquences de la mise en place de l'APLD dans l'entreprise, elle est fortement recommandée.

Article 2 - Champ d'application de l'accord (activités et salariés concernés)

○ Si le dispositif, conclu au niveau de l'entreprise, concerne tous ses établissements :

Le dispositif a vocation à s'appliquer à l'ensemble des établissements de la société, à savoir :

..... (lister les établissements concernés)

○ Si le dispositif, conclu au niveau de l'entreprise, ne concerne qu'un ou plusieurs de ses établissements :

Le dispositif a vocation à s'appliquer (à l'établissement de la société suivant/aux établissements de la société suivants) :

..... (préciser le ou les établissements concernés)

○ Si le dispositif concerne tous les activités ou tous les secteurs de l'entreprise ou de l'établissement :

Le présent accord concerne l'ensemble des (activités/secteurs) (de la société/de l'établissement/des établissements de la Société).

○ Si le dispositif ne concerne pas toutes les activités ou tous les secteurs de l'entreprise ou de l'établissement :

Le dispositif a vocation à s'appliquer aux (activités suivantes/secteurs suivants) :

..... (lister les activités ou secteurs concerné(e)s)

Obs : la réduction d'activité peut concerner tout ou partie de l'entreprise, tout ou partie de l'établissement, unité de production, ateliers, services.

○ Si le dispositif concerne tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement :

L'ensemble des salariés (de la Société/de l'établissement/des établissements de la Société) est concerné.

○ Si le dispositif ne concerne qu'une partie des salariés de l'entreprise ou de l'établissement (notamment lorsque seul(e)s certaines activités ou certains services sont concernés) :

L'ensemble des postes, fonctions et métiers (de la Société/de l'établissement) sont évidemment nécessaires à son fonctionnement en période d'activité pleine et entière.

Toutefois, dans le contexte actuel, il a été décidé de mettre en activité partielle de longue durée les salariés suivants :

..... (préciser les postes, fonctions ou qualifications et compétences professionnelles concernées, le cas échéant par activité concernée ou secteur concerné).

Obs : cette liste doit être établie en fonction de critères objectifs ; il n'est pas nécessaire de désigner les salariés concernés. Pour rappel, on ne peut recourir à l'APLD de manière individualisée mais il est possible de prévoir que les salariés soient placés en APLD individuellement ou alternativement, selon un système de « roulement » (pour des exemples, v. p. 14 et 15).

Article 3 - Date de début et durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée

Les parties conviennent de fixer le début d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée au (date).

La durée maximale de mise en œuvre du dispositif est de (à préciser) mois, consécutifs ou non, sur une période maximale de 36 mois consécutifs, sous réserve de la validation de chaque période d'autorisation de 6 mois par l'autorité administrative. La période de référence débute à compter du 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande de validation a été transmise à l'autorité administrative.

Obs : la loi fixe un maximum de 24 mois mais l'employeur peut prévoir une durée inférieure à ce maximum. A noter que la période entre le 1^{er} novembre 2020 et le 30 juin 2021 n'est pas décomptée dans le calcul de cette durée d'APLD de manière automatique pour les accords validés après le 16 novembre 2020 et, quelle que soit la date de validation de l'accord, pour les entreprises qui ont dû fermer en raison de la Covid-19. Il faut un avenant si l'accord a été validé avant le 16 décembre 2020.

La Société adressera à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle de longue durée (soit avant chaque période de (à préciser - pour le moment période fixée à 6 mois)), un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle fixés à l'article 5 du présent accord et sur les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord fixées, elles, à l'article 6 du présent accord. Ce bilan sera accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité (de la Société/de l'établissement/des établissements de la Société visés à l'article 2 du présent accord).

► Si l'entreprise ou l'établissement est pourvu(e) d'un CSE :

Y sera également joint le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique a été informé de la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Article 4 - Conséquences de l'application du dispositif d'activité partielle de longue durée

4.1 Réduction de l'horaire de travail

○ Si la réduction maximale est uniforme pour tous les salariés visés par le dispositif :

En fonction des contraintes d'activité, les parties conviennent de réduire le temps de travail des salariés visés à l'article 2 du présent accord d'au maximum (pourcentage) sur la durée d'application du dispositif.

Obs : en principe, la réduction de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation ne peut excéder 40 % de la durée légale.

○ Si la réduction maximale varie en fonction des activités/postes visés par le dispositif :

En fonction des contraintes d'activité, les parties conviennent de réduire le temps de travail des salariés visés à l'article 2 du présent accord comme suit :

Obs : en principe, la réduction de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation ne peut excéder 40 % de la durée légale.

— (préciser l'activité, le poste, la fonction, etc. visé(e)) : au maximum (pourcentage) sur la durée d'application du dispositif ;

— (préciser l'activité, le poste, la fonction, etc. visé(e)) : au maximum (pourcentage) sur la durée d'application du dispositif ;

Obs : à décliner autant que de besoin.

► Si une réduction exceptionnelle plus importante est prévisible, ajouter impérativement :

Obs : la possibilité de réduire l'activité jusqu'à 50 % doit être prévue par l'accord et doit être autorisée par la Dreets.

Dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, et uniquement sur décision administrative, la réduction de l'horaire de travail pourra excéder (ce pourcentage/ces pourcentages) sans pouvoir être supérieure à 50 % de la durée légale du travail.

Obs : les difficultés particulières de l'entreprise peuvent être liées notamment à l'ampleur et à la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité, ou à l'impact d'éléments exogènes (fluctuation significative du coût des matières premières, liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute de carnet de commandes, etc.).

Cette réduction s'apprécie salarié par salarié sur la durée d'application du dispositif prévue par le présent accord. L'application de ce dispositif peut conduire à une suspension temporaire de l'activité.

Cette réduction étant un maximum, elle pourra être inférieure, notamment en cas de nécessités de services.

Les modalités d'application de la réduction de l'horaire de travail feront l'objet d'une programmation et d'un suivi périodique pour chaque (*service concerné/activité concernée/etc.*).

Obs : il peut être utile de prévoir un délai de prévenance.

▮▮▮ *Si l'entreprise ou l'établissement est pourvue d'un CSE, ajouter éventuellement :*

La programmation de la réduction de l'horaire de travail sera présentée aux membres du CSE pour la durée de la demande d'activité partielle de longue durée, étant entendu que le pourcentage y figurant sera fixé à titre indicatif et pourra faire l'objet de modifications en cas de nécessités de services.

4.2 Indemnisation des salariés placés en position d'activité partielle de longue durée

Obs : certains accords déjà validés par l'administration rappellent également le montant de l'allocation partielle que l'employeur perçoit de l'État. Nous avons pris le parti de ne pas indiquer ce montant dans le modèle, dans la mesure où le taux horaire de cette allocation est susceptible de fluctuer dans les mois à venir. Nous ne précisons pas non plus le régime social applicable à l'indemnité d'activité partielle, pour les mêmes raisons.

▮▮▮ *Si la société verse l'indemnité légale, ajouter :*

Le montant légal de l'indemnité d'activité partielle versé au salarié représente 70 % de la rémunération brute servant de base de calcul pour l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail, ramenée à un taux horaire sur la base de (*la durée légale de travail applicable dans la société ou l'établissement/la durée conventionnelle de travail applicable dans la Société ou l'établissement/la durée de travail stipulée au contrat de travail*).

La rémunération maximale prise en compte pour calculer cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

▮▮▮ *Si la Société décide d'octroyer une indemnité complémentaire aux salariés, ajouter :*

Dans le cadre du présent accord, le Société s'engage à majorer le montant de l'indemnité d'activité partielle légale et à garantir, pour les heures chômées au titre du dispositif d'activité partielle de longue durée, le maintien de (*à préciser*).

Obs : en général, les entreprises expriment cet engagement en pourcentage de la rémunération brute ou nette mensuelle. Par exemple, l'employeur s'engage à garantir le maintien de 100 % de la rémunération mensuelle nette du salarié ou encore 80 % de la rémunération mensuelle brute du salarié. Rappelons que cette indemnité complémentaire est assujettie à cotisations et contributions sociales, en totalité ou partiellement selon le montant de la rémunération du salarié (excédant ou non 4,5 Smic) et le montant de l'indemnité globale (excédant ou non 3,5 Smic).

Article 5 - Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

5.1 Engagements en termes d'emploi

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée est subordonné au respect par la Société d'engagements pour le maintien de l'emploi et en matière de formation professionnelle.

○ *Si l'engagement en matière d'emplois porte sur l'intégralité des emplois de l'entreprise ou de l'établissement :*

Obs : si l'accord ne précise pas un périmètre des engagements plus restreint, les engagements de l'employeur sont réputés porter sur l'intégralité des emplois de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Ainsi, au regard du diagnostic figurant en annexe du présent accord et exception faite d'une incompatibilité avec sa situation économique et financière, la Société s'engage à ne procéder à aucune rupture de contrat de travail pour l'une des causes énumérées à l'article L. 1233-3 du code du travail pendant la durée du recours au dispositif, sur les postes occupés par les salariés présents à la date de conclusion du présent accord.

Obs : les institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales signataires doivent être informées de la demande de l'employeur à la Dreets de ne pas rembourser les allocations d'activité partielle en cas de licenciement économique ou de l'information faite par la Dreets à l'employeur de ne pas demander un tel remboursement.

○ *Si l'engagement en matière d'emplois porte sur un périmètre d'emplois de l'entreprise ou de l'établissement plus restreint :*

Obs : si l'accord ne précise pas un périmètre des engagements plus restreint, les engagements de l'employeur sont réputés porter sur l'intégralité des emplois de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Ainsi, au regard du diagnostic figurant en annexe du présent accord et exception faite d'une incompatibilité avec sa situation économique et financière, la Société s'engage à ne procéder à aucune rupture de contrat de travail pour l'une des causes énumérées à l'article L. 1233-3 du code du travail pendant la durée du recours au dispositif, sur le périmètre d'emplois suivants : (*à préciser*).

Obs : les institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales signataires doivent être informées de la demande de l'employeur à la Dreets de ne pas rembourser les allocations d'activité partielle en cas de licenciement économique ou de l'information faite par la Dreets à l'employeur de ne pas demander un tel remboursement.

▮▮▮ *Si l'entreprise ou l'établissement prend d'autres engagements en termes d'emploi, ajouter :*

La Société s'engage également (*à préciser*).

Obs : pour des exemples d'autres engagements en termes d'emplois, voir n° 16.

5.2 Engagements en termes de formation professionnelle

Les parties conviennent que la période d'activité réduite doit représenter une opportunité pour mettre en œuvre des actions de formation.

Pour accompagner au mieux la relance de l'activité de la Société et pour (*maintenir/maintenir et développer*) les compétences des salariés, la Société s'engage à mettre en œuvre les mesures suivantes :

..... (*lister toutes les mesures prises en terme de formation professionnelle*)

Obs : plusieurs mesures peuvent être prises (pour des exemples, v. n° 17). Pour inciter les salariés à se former pendant les heures chômées, l'indemnisation du salarié semble être un levier privilégié par bon nombre d'entreprises.

○ *Si l'engagement en matière de formation professionnelle porte sur l'intégralité des emplois de l'entreprise ou de l'établissement :*
Cet engagement concerne l'ensemble des postes occupés par les salariés présents à la date de conclusion du présent accord.

Obs : la loi et la réglementation n'imposent pas que le périmètre des engagements pris par l'employeur en terme de formation professionnelle soit identique à celui des engagements pris en terme d'emplois.

○ *Si l'engagement en matière de formation professionnelle porte sur un périmètre d'emplois de l'entreprise ou de l'établissement plus restreint :*

Cet engagement concerne le périmètre d'emplois suivants :

..... (à préciser)

Obs : la loi et la réglementation n'imposent pas que le périmètre des engagements pris par l'employeur en terme de formation professionnelle soit identique à celui des engagements pris en terme d'emplois.

▮ *Si les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée du recours au dispositif, ajouter :*

Article 5 bis - Efforts proportionnés des instances dirigeantes

..... (Les dirigeants salariés/Les mandataires sociaux/Les actionnaires/Les dirigeants salariés et les mandataires sociaux/Les mandataires sociaux et les actionnaires/Les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires) s'engagent à fournir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée du recours au dispositif.

Ainsi :

..... (préciser les efforts fournis)

Obs : si certains accords n'ont fait que rappeler cet engagement dans des termes généraux, la plupart en ont précisé la nature et les contours. Par exemple, prévoir une baisse de la rémunération brute des dirigeants salariés proportionnelle aux taux de chômage mensuel moyen de l'entreprise, prévoir une modération des dividendes des actionnaires ou bien encore réduire le temps de travail et la rémunération du président de la société. Pour des exemples de clauses, voir n° 18.

▮ *Si l'entreprise ou l'établissement souhaite préciser les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et leurs RTT avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif, ajouter :*

Article 5 ter - Conditions de mobilisation des congés payés et de jours de repos

Afin de limiter le recours à l'activité partielle de longue durée, il (est/pourra être) demandé aux salariés visés à l'article 2 du présent accord de mobiliser ((nombre) jours de congés payés/(nombre) jours de congés payés et de jours de repos (JRTT)/une partie de leurs congés payés/une partie de leurs congés payés et de leurs jours de repos (JRTT)) (avant/pendant/avant et pendant) la mise en œuvre du dispositif.

Les conditions de mobilisation de ces jours sont les suivantes :

..... (à préciser)

Obs : pour des exemples, voir n° 19.

▮ *Si l'entreprise ou l'établissement souhaite préciser les conditions dans lesquelles les salariés utilisent leur compte personnel de formation avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif, ajouter :*

Article 5 quater - Conditions de mobilisation du compte personnel de formation

Pour mettre à profit la réduction de leur horaire de travail durant la période d'activité partielle de longue durée, les salariés visés à l'article 2 du présent accord sont encouragés à utiliser les droits qu'ils ont acquis dans leur compte personnel de formation pour suivre une formation durant cette période.

Les conditions de mobilisation de leur compte personnel de formation sont les suivantes :

..... (à préciser).

Article 6 - Information des organisations syndicales et du CSE

Tous les (périodicité à préciser), une information sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée sera faite (aux organisations syndicales/au CSE/aux organisations syndicales et au CSE).

Obs : cette information doit être faite au moins tous les 3 mois. Elle doit être fournie, le cas échéant, aux organisations syndicales et au CSE.

Cette information portera sur (à préciser) et sera faite dans les conditions suivantes :

..... (à préciser).

Article 7 - Information des salariés

Tous les salariés seront informés de la conclusion du présent accord et de sa validation par l'autorité administrative par voie d'affichage sur le lieu de travail et tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

En outre, les salariés visés à l'article 2 du présent accord seront informés du contenu du dispositif et de ses conséquences à leur égard (lors d'une réunion collective/par courrier/par Intranet). Ils pourront s'adresser (au service des ressources humaines/à la direction des ressources humaines/autres) pour obtenir toute information complémentaire.

▮ *Ajouter éventuellement :*

Les salariés visés à l'article 2 du présent accord seront également informés de toute modification de planning prévisionnel dans un délai de (nombre) jours.

Article 8 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Sous couvert de sa validation par l'autorité administrative, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de (à préciser). Il prend effet à compter du (date).

Obs : a minima, la durée de l'accord doit être égale à la durée de recours au dispositif d'activité partielle de longue durée.

▮ Si l'entreprise ou l'établissement envisage son renouvellement, ajouter :

– (nombre de jours ou de mois) avant le terme du présent accord, les parties conviennent de se réunir en vue de son éventuel renouvellement. A défaut de renouvellement, l'accord arrivé à terme cessera de produire ses effets, en application de l'article L. 2222-4 du code du travail.

Article 9 - Suivi de l'accord

Obs : en principe, un accord collectif de travail doit définir les conditions de son suivi et comporter des clauses de rendez-vous (C. trav., art. L. 2222-5-1). La méconnaissance de cette obligation n'est toutefois pas de nature à entraîner la nullité de l'accord.

Pour garantir le suivi de l'accord, les parties conviennent de se réunir tous les (périodicité) durant l'application du présent accord pour identifier les éventuelles difficultés d'application qu'elles auront constatées et dialoguer sur les réponses à y apporter.

▮ Si des moyens de suivi de l'accord sont accordés aux organisations syndicales, ajouter :

Les organisations syndicales bénéficieront des moyens de suivi suivants :

..... (à préciser)

Article 10 - Procédure de règlement des conflits

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord se régleront si possible à l'amiable entre les parties signataires. Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées.

A défaut de règlement amiable, le litige pourra être porté par la partie la plus diligente devant les juridictions compétentes du lieu de signature de l'accord.

Article 11 - Révision de l'accord

○ Si l'accord est un accord collectif d'entreprise signé avec un délégué syndical ou le conseil d'entreprise :

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application conformément aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail.

○ Dans les autres cas :

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application, par voie d'avenant, signé par l'ensemble des signataires et dans les mêmes formes que l'accord initial.

Article 12 - Procédure de demande de validation de l'accord

La mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée est subordonnée à sa validation par l'autorité administrative compétente.

A cette fin, la société déposera une demande de validation auprès de la Dreets (à préciser), par voie dématérialisée et dans les conditions prévues à l'article R. 5122-26 du code du travail.

Obs : la Dreets compétente est celle du lieu d'implantation de l'établissement concerné par l'accord. Si l'accord concerne plusieurs établissements implantés dans différents départements, l'employeur peut choisir indifféremment l'un des services administratifs départementaux pour adresser sa demande mais le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle sera confié, pour chaque établissement, à la Dreets du département d'implantation de l'établissement.

Le présent accord sera joint à cette demande.

▮ Si l'entreprise ou l'établissement est pourvue d'un CSE, ajouter :

Y sera également joint le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique a été informé de la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée.

La Dreets notifiera à la Société la décision de validation ou son refus dans un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord. Le silence gardé par elle à l'issue du délai susvisé vaut validation.

Le CSE sera informé par l'administration de sa décision. En cas de silence gardé par l'administration, la Société lui remettra une copie de la demande de validation avec son accusé de réception.

▮ Ajouter éventuellement :

En cas de refus de validation par la Dreets, un nouvel accord pourra être négocié, tenant compte des éléments de motivation accompagnant la décision administrative.

Cette demande de validation sera renouvelée avant chaque échéance d'autorisation administrative dans les conditions précisées à l'article 3 du présent accord.

Article 13 - Dépôt et publicité de l'accord

○ *Si l'accord est un accord collectif d'entreprise signé avec un délégué syndical ou le conseil d'entreprise :*

Le présent accord sera déposé par la Société sur la plateforme TéléAccords du ministère du travail ou, comme l'y autorise le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, en même temps que la demande de validation administrative, sur le portail activitepartielle.emploi.gouv.fr. Un exemplaire sera également déposé au greffe du conseil de prud'hommes de (*préciser*).

Obs : le conseil de prud'hommes compétent est celui du lieu de conclusion de l'accord.

○ *Dans les autres cas :*

Le présent accord sera déposé par la Société sur la plateforme TéléAccords du ministère du travail comme l'y autorise le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, en même temps que la demande de validation administrative, sur le portail activitepartielle.emploi.gouv.fr

○ *Si l'entreprise ou l'établissement souhaite publier l'accord dans son intégralité :*

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans la base de données nationale des accords collectifs, après anonymisation des noms et prénoms des négociateurs et des signataires de l'accord.

○ *Si l'entreprise ou l'établissement ne souhaite publier l'accord que partiellement :*

Les parties conviennent qu'une partie du présent accord ne doit pas faire l'objet d'une publication sur la base des données nationale des accords collectifs, pour les raisons suivantes :

..... (*à préciser*)

Obs : l'employeur peut aussi unilatéralement occulter de l'accord les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise. Un acte de publication partielle ainsi que la version amputée de l'accord destinée à la publication seront joints au dépôt du présent accord.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication du personnel.

Fait à (*lieu*), le (*date*)
En (*nombre*) exemplaires originaux
Signature(s)

Document unilatéral mettant en place l'activité partielle de longue durée

Ce modèle doit, bien entendu, tenir compte des stipulations de l'accord de branche étendu sur lequel il repose. Plusieurs branches sont pourvues de tels accords (Métallurgie : accords nationaux, Bureaux d'études techniques (Syntec), Bijouterie, joaillerie et orfèvrerie, Boissons : distributeurs conseils hors domicile...).

○ Si l'entreprise est dotée d'un CSE :

Après information du comité social et économique formulée au cours de la réunion du (date) (v. procès-verbal annexé à la présente décision) et conformément à l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, la société (dénomination sociale) a décidé de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée dans le respect des stipulations de l'accord (préciser le nom de la branche, la date de conclusion de l'accord et, le cas échéant, sa date d'extension).

Obs : tous les accords de branche étendus conclus sur le sujet sont consultables dans le Dictionnaire Permanent Conventions collectives et sur la plateforme des accords collectifs de légitimité.

○ Si l'entreprise n'est pas dotée d'un CSE :

Conformément à l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, la société (dénomination sociale) a décidé de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée dans le respect des stipulations de l'accord (préciser le nom de la branche, la date de conclusion de l'accord et, le cas échéant, sa date d'extension).

Le présent document unilatéral a pour objet de mettre en œuvre ce dispositif en fonction de la situation et des spécificités de la société.

PRÉAMBULE

Pour faire face à la crise sanitaire liée à l'épidémie de la Covid-19, la société a été amenée à prendre différentes mesures afin d'adapter son activité aux conséquences qui en découlent.

Pour rappel, ces mesures sont les suivantes (rappeler toutes les mesures mises en œuvre par la société pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales liées à l'épidémie de la Covid-19) :

Obs : rappeler, par exemple, le recours à l'activité partielle, le déploiement du télétravail, la prise imposée de congés payés, l'utilisation du compte épargne temps, la mise à disposition des salariés auprès d'une entreprise dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre etc.

En outre, les partenaires sociaux de la branche (dénomination de la branche) ont conclu un accord le (date de conclusion de l'accord et, le cas échéant, ajouter la date de son extension) permettant aux entreprises de la branche de mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle de longue durée par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

Compte tenu des mesures prises antérieurement et dans un contexte sanitaire, économique et social très contraint, un diagnostic sur la situation économique de la société et ses perspectives d'activité a été établi.

Ce diagnostic peut être résumé ainsi : (à compléter).

Obs : un diagnostic sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise doit être fait en préambule. Il est déterminant pour l'obtention de l'homologation administrative du document. Il peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la BDES. En tout état de cause, il doit chiffrer la baisse d'activité subie durant la période de confinement et les projections de baisse d'activité sur les mois à venir. Il doit aussi et surtout indiquer les motifs pour lesquels le recours à l'activité partielle de longue durée est nécessaire pour assurer la pérennité de l'entreprise. Il peut être utile de rappeler le contexte économique de la branche avant de détailler les conséquences sur l'activité ou les activités de l'entreprise ; tous les accords de branche ont développé ce point. Il est également préconisé de détailler ce diagnostic dans une annexe jointe à l'accord. Présenter les éléments économiques, financiers et comptables sous forme de schémas et graphiques est un plus.

► Si l'entreprise présente le détail de ce diagnostic en annexe à l'accord, ajouter :

Il est détaillé en annexe au présent accord.

Selon ce diagnostic, la baisse d'activité de la société devrait continuer sur l'année 2021 et potentiellement jusqu'en (à préciser.)

Aussi, la société décide de mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle de longue durée dans le respect de l'accord de branche conclu le (date de conclusion de l'accord de branche) et dans les conditions suivantes.

Article 1 - Champ d'application de l'accord (activités et salariés concernés)

○ Si le dispositif concerne tous les salariés de l'entreprise :

L'ensemble des salariés de la société est concerné, sous réserve que les salariés visés remplissent les conditions d'éligibilité conventionnelles en vigueur.

Obs : la branche Bureaux d'études techniques (Syntec) prévoit que le dispositif s'applique à l'ensemble des salariés à l'exclusion des consultants en période d'intercontrat de plus de 30 jours ouvrés.

○ Si le dispositif ne concerne qu'une partie des activités et des salariés de l'entreprise :

L'ensemble des postes, fonctions et métiers de la société sont évidemment nécessaires à son fonctionnement en période d'activité pleine et entière.

Toutefois, dans le contexte actuel, le dispositif d'activité partielle de longue durée a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés de la société suivantes : (préciser les catégories d'activités et de salariés concernés.)

Obs : cette liste doit être établie en fonction de critères objectifs. Il n'est pas utile de désigner nommément les salariés concernés.

Article 2 - Date de début et durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée

Il est convenu de fixer la date de début de la durée d'application du dispositif d'activité partielle au (date).

La durée maximale de mise en œuvre du dispositif est de (à préciser), consécutifs ou non, sur une période maximale de 36 mois consécutifs, sous réserve de l'homologation du document unilatéral valant autorisation initiale puis renouvellement de l'autorisation par période de 6 mois par l'autorité administrative, comme le prévoient les articles 5 et 9 du décret du 28 juillet 2020. La période de référence débute à compter du premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'autorisation a été transmise à l'autorité administrative.

Obs : la loi fixe un maximum de 24 mois ; ce maximum est souvent repris par les accords de branche. Pour les documents unilatéraux homologués depuis le 16 décembre 2020 ainsi que pour les documents établis par les entreprises qui accueillent du public fermées, quelle que soit la date d'homologation, la période entre le 1^{er} novembre 2020 et le 30 juin 2021 est neutralisée du décompte de la durée du bénéfice de l'APLD automatiquement. Pour les documents homologués avant cette date, il sera possible d'exclure cette période en homologuant un avenant à ce document (D. n° 2020-1579, 14 déc. 2020).

La société adressera à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle de longue durée [soit avant chaque période de (à préciser - pour le moment période fixée à 6 mois), un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle fixés à l'article 5 du présent document et sur les modalités d'information des institutions représentatives du personnel fixées, elles, à l'article 6 du document. Ce bilan sera accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de la société.

▮ Si l'entreprise ou l'établissement est pourvu(e) d'un CSE, ajouter :

Y sera également joint le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique aura été informé et consulté de la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Article 3 - Conséquences de l'application du dispositif d'activité partielle de longue durée

3.1 Réduction de l'horaire de travail

▮ Si la réduction maximale est uniforme pour tous les salariés visés par le dispositif, ajouter :

En fonction des contraintes d'activité, le temps de travail des salariés visés à l'article 2 du présent document sera réduit au maximum de pourcentage (pourcentage) % sur la durée d'application du dispositif.

Obs : en principe, la réduction de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation ne peut excéder 40 % de la durée légale. L'employeur doit vérifier le pourcentage maximal prévu par son accord de branche, celui-ci pouvant être moins important que le pourcentage maximal légal précisé dans cette observation.

○ Si la réduction maximale varie en fonction des activités/postes visés par le dispositif :

En fonction des contraintes d'activité, le temps de travail des salariés visés à l'article 2 du présent document sera réduit comme suit :

Obs : en principe, la réduction de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation ne peut excéder 40 % de la durée légale. L'employeur doit vérifier le pourcentage maximal prévu par son accord de branche, celui-ci pouvant être moins important que le pourcentage maximal légal précisé dans cette observation.

– (préciser l'activité, le poste, la fonction, etc. visé(e)) : au maximum (pourcentage) % sur la durée d'application du dispositif;

– (préciser l'activité, le poste, la fonction, etc. visé(e)) : au maximum (pourcentage) % sur la durée d'application du dispositif;

Obs : à décliner autant que de besoin.

▮ Si une réduction exceptionnelle plus importante est prévisible et si l'accord de branche prévoit cette situation, ajouter impérativement :

Dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, et uniquement sur décision administrative, la réduction de l'horaire de travail pourra excéder (ce pourcentage/ces pourcentages) sans pouvoir être supérieure à 50 % de la durée légale du travail.

Obs : les difficultés particulières de l'entreprise peuvent être liées notamment à l'ampleur et à la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité, ou à l'impact d'éléments exogènes (fluctuation significative du coût des matières premières, liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute du carnet de commandes, etc.).

Cette réduction s'apprécie salarié par salarié sur la durée d'application du dispositif prévue par le présent accord. L'application de ce dispositif peut conduire à une suspension temporaire de l'activité.

Obs : pour les documents unilatéraux homologués depuis le 16 décembre 2020 et pour les entreprises qui ont dû fermer en raison de la Covid-19, quelle que soit la date d'homologation du document, la période entre le 1^{er} novembre 2020 et une date qui sera fixée par arrêté et au plus tard le 30 juin 2021 est neutralisée du décompte de la réduction maximale de la durée du travail envisagée automatiquement. Pour les documents homologués avant cette date, il sera possible d'exclure cette période en homologuant un avenant à ce document (D. n° 2020-1579, 14 déc. 2020 mod. par D. n° 2021-361, 31 mars 2021).

Cette réduction étant un maximum, elle pourra être inférieure, notamment en cas de nécessités de services.

Les modalités d'application de la réduction de l'horaire de travail feront l'objet d'une programmation et d'un suivi périodique pour chaque (service concerné/activité concernée, etc.).

Obs : il peut être utile de prévoir un délai de prévenance.

► Si l'entreprise ou l'établissement est pourvu(e) d'un CSE, ajouter éventuellement :

La programmation de la réduction de l'horaire de travail sera présentée aux membres du CSE pour la durée de la demande d'activité partielle de longue durée, étant entendu que le pourcentage y figurant sera fixé à titre indicatif et pourra faire l'objet de modifications en cas de nécessités de services.

3.2 Indemnisation des salariés placés en position d'activité partielle de longue durée

Le salarié placé en position d'activité partielle de longue durée perçoit une indemnité versée par la société, déterminée comme suit : (à préciser).

Obs : reprendre les termes de l'accord de branche. Certaines branches ont repris les dispositions légales relatives à l'indemnisation due au salarié (ex. : Métallurgie), d'autres ont négocié le versement d'une indemnisation plus importante (ex. : Bureaux d'études techniques).

Article 4 - Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

4.1 Engagements en termes d'emploi

Au regard du diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de la société et conformément à l'article (préciser le n° d'article de l'accord de branche) de l'accord (préciser le nom de la branche et la date de conclusion de l'accord), la société s'engage à (à préciser).

Obs : reprendre les engagements pris par sa branche. Certaines branches peuvent laisser aux employeurs quelques latitudes (en fixant souvent un minimum pour le périmètre de ces engagements - souvent les salariés placés en activité partielle - et pour leur durée - souvent la durée d'application du dispositif), d'autres sont plus strictes. Attention ! Sauf stipulations conventionnelles de branche contraires, ces engagements doivent porter sur l'intégralité des emplois de l'entreprise (ex. : la Métallurgie autorise les entreprises à fixer un périmètre des emplois concernés par les engagements plus restreint ; la branche Bureaux d'études techniques semble moins souple sur ce point). Si l'employeur y est autorisé, il doit impérativement faire figurer le périmètre de ses engagements dans le document.

Les institutions représentatives du personnel et, le cas échéant, les organisations syndicales, doivent être informées de la demande de l'employeur à la Dreets de ne pas rembourser les allocations d'activité partielle en cas de licenciement économique ou de l'information faite par la Dreets à l'employeur de ne pas demander un tel remboursement.

4.2 Engagements en termes de formation professionnelle

Conformément à l'article (préciser le n° d'article de l'accord de branche de l'accord préciser le nom de la branche et la date de conclusion de l'accord), la société s'engage à mettre en œuvre les mesures suivantes : (lister les mesures prises par la branche en termes de formation professionnelle).

Obs : pour compléter cette partie, l'employeur doit prendre connaissance des engagements pris par sa branche en matière de formation professionnelle. La plupart des branches laissent une latitude plus importante aux entreprises sur ce point. Plusieurs mesures peuvent être prises. Pour inciter les salariés à se former pendant les heures chômées, l'indemnisation du salarié semble être un levier privilégié par bon nombre d'entreprises.

► Si les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et/ou les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée du recours au dispositif, ajouter :

4.2 bis Effort proportionnés des instances dirigeantes

Les (dirigeants salariés/mandataires sociaux/actionnaires/dirigeants salariés et les mandataires sociaux/mandataires sociaux et les actionnaires/dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires) s'engagent à fournir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant (à préciser - ex. : la durée du recours au dispositif).

Ainsi : (préciser les efforts fournis).

Obs : par exemple, prévoir une baisse de la rémunération brute des dirigeants salariés proportionnelle aux taux de chômage mensuel moyen de l'entreprise, prévoir une modération des dividendes des actionnaires ou bien encore réduire le temps de travail et la rémunération du président de la société.

► Si l'entreprise souhaite préciser les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et leurs jours de repos (JRTT) avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif, ajouter :

4.2 ter Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos

Obs : remplacer 4.2 ter par 4.2 bis si nécessaire.

Afin de limiter le recours à l'activité partielle de longue durée, il (est/pourra) être demandé aux salariés visés à l'article 2 du présent document de mobiliser (XX jours de congés payés/XX jours de congés payés et de jours de repos ou JRTT/une partie de leurs congés payés/une partie de leurs congés payés et de leurs jours de repos ou JRTT avant/pendant/avant et pendant) la mise en œuvre du dispositif.

Les dispositions de mobilisation de ces jours sont les suivantes : (à préciser).

► Si l'entreprise souhaite préciser les conditions dans lesquelles les salariés utilisent leur compte personnel de formation avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif, ajouter :

4.2 quater Conditions de mobilisation du compte personnel de formation

Obs : remplacer 4.2 quater par 4.2 bis ou 4.2 ter si nécessaire.

Pour mettre à profit la réduction de leur horaire de travail durant la période d'activité partielle de longue durée, les salariés visés à l'article 2 du présent document sont encouragés à utiliser les droits qu'ils ont acquis dans leur compte personnel de formation pour suivre une formation durant cette période.

Les conditions de mobilisation de leur compte personnel de formation sont les suivantes : (à préciser)

Article 5 - Information des organisations syndicales et du CSE

Tous les (périodicité à préciser), une information sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée sera faite (au CSE/aux organisations syndicales et au CSE).

Obs : cette information doit être faite au moins tous les 3 mois, sachant qu'elle doit être fournie aux organisations syndicales et au CSE (lorsque ces institutions existent dans l'entreprise) ; certaines branches ont fixé une périodicité plus courte (ex. : la branche Bureaux d'études techniques qui prévoit une information tous les 2 mois).

Cette information portera sur (à préciser) et sera faite dans les conditions suivantes : (à préciser).

Obs : certaines branches listent précisément les informations à fournir au CSE (ex : Bureaux d'études techniques).

▮ Si des moyens de suivi de l'accord sont accordés aux organisations syndicales, ajouter :

Les organisations syndicales bénéficieront des moyens de suivi du dispositif suivants : (à préciser).

Article 6 - Information des salariés

Tous les salariés seront informés de la conclusion du présent document unilatéral et de son homologation par l'autorité administrative par voie d'affichage sur le lieu de travail et tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

En outre, les salariés visés à l'article 2 du présent document seront informés du contenu du dispositif et de ses conséquences à leur égard (lors d'une réunion collective/par courrier/par Intranet). Ils pourront s'adresser (au service des ressources humaines/à la direction des ressources humaines/autres) pour obtenir toute information complémentaire.

▮ Ajouter éventuellement :

Les salariés visés à l'article 2 de la présente décision seront informés de toute modification de planning prévisionnel dans un délai (nombre) de jours.

Article 7 - Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Sous couvert de son homologation par l'autorité administrative, le présent document unilatéral entre en vigueur le date et s'applique jusqu'au (date).

Obs : a minima, la durée du document unilatéral doit être égale à la durée de recours au dispositif d'activité partielle de longue durée. Sa date d'entrée en vigueur peut être fixée à la date de signature du document, à une date précise ou au lendemain de son homologation.

Ce terme est souvent précisé dans l'accord de branche. Par exemple, le modèle d'accord fourni par la branche Bureaux d'études techniques fixe ce terme au 31 décembre 2022.

Article 8 - Procédure de demande d'homologation de l'accord

La mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée est subordonnée à son homologation par l'autorité administrative compétente.

A cette fin, la société déposera une demande d'homologation auprès de la Dreets ou à compter du 1^{er} avril 2021 de la DREETS (à préciser), par voie dématérialisée et dans les conditions prévues à l'article du code du travail.

Obs : la DREETS compétente est celle du lieu d'implantation de l'entreprise.

▮ Si l'entreprise est pourvue d'un CSE, ajouter :

Y sera joint le procès-verbal de la réunion au cours de laquelle le comité social et économique a été informé et consulté de la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée.

La société transmettra une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception, au CSE.

La Dreets notifiera à la Société la décision d'homologation ou son refus dans un délai de 21 jours à compter de la réception de l'accord. Le silence gardé par elle à l'issue du délai susvisé vaut validation.

Cette demande d'homologation sera renouvelée avant chaque échéance d'autorisation administrative dans les conditions précisées à l'article 3 du présent accord.

▮ Ajouter, le cas échéant :

En cas de demande d'adaptation par l'autorité administrative, cette demande sera également renouvelée après mise en conformité du document.

Article 9 - Publicité

Le présent document, la décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail et par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

▮ Si le document soit être transmis à la CPPNI, ajouter :

Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie dématérialisée à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle.

Fait à (lieu), le (date)
En (nombre) exemplaires originaux
Signature(s)

DICTIONNAIRE PERMANENT **Social**

Fondateurs des Dictionnaires et Codes Permanents : Jean SARRUT et Lise MORICAND-SARRUT • Directrice des rédactions : Sylvie FAYE • Directeur de la rédaction Sociale : Dominique LE ROUX • Rédactrice en chef : Nathalie LEBRETON • Secrétaire générale de rédaction : Françoise ANDRIEU • Chefs de rubrique : Séverine BAUDOUIN, Laurence BURCHIA, Karima DEMRI, Virginie GUILLEMAIN et Catherine PELLERIN • Rédacteurs : Ouriel ATLAN et Éléonore JOUANNEAU • Rédactrice en chef technique : Sophie-Charlotte CAMPET-JOURNET

Avec la participation de : Florence MEHREZ et Laurie MAHE-DESPORTES (ActuEL-RH), Géraldine ANSTETT (Journaliste juridique à ELS), Bernard DOMERGUE et Julien FRANÇOIS (ActuEL-CE), Juliette RENARD (Smart Action-RH), Magali OGNIER (Dictionnaire Conventions collectives) et Sophie PICOT-RAPHANEL (Guide Formation professionnelle continue).

© 2021 – Editions Législatives SAS au capital de 1 920 000 € • SIREN 732 011 408 RCS NANTERRE • 80, avenue de la Marne • 92546 Montrouge Cedex • Tél. Service Relations Clientèle 01 40 92 36 36 • Télécopie 01 46 56 00 15 • Site Internet : www.editions-legislatives.fr ■ Président, Directeur de la publication : Laurent CHERUY ■ Directrice générale : Sylvie FAYE ■ Principal associé : LEFEBVRE SARRUT ■ Imprimerie Chirat - 744, rue de Sainte-Colombe - 42540 SAINT-JUST-LA-PENDUE. Dépôt légal : avril 2021. Imprimé en France. Commission paritaire n° 0722 F 89030. Avance sur abonnement annuel 2021 : mise à jour seule 215 € HT ; bulletin seul 132 € HT ; abonnement complet 347 € HT.