

Textes de loi et références

Code du travail : articles R5122-1 à R5122-26
Aide aux salariés placés en activité partielle

Décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif à l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Décret n°2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

Décret n°2020-794 du 26 juin 2020 relatif à l'activité partielle

Loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne

Décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable



Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A
2^e étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques

Activité partielle de longue durée

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**



Vérifié le 8 février 2022

L'activité partielle de longue durée (APLD) permet à une entreprise confrontée à des difficultés de diminuer l'horaire de travail de ses salariés. Ce dispositif temporaire peut s'appliquer jusqu'au 30 juin 2022.

Mise en place par accord collectif

La mise en activité partielle de longue durée est possible sur la base d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche.

Durée et réduction de l'activité

Durée de l'activité réduite

L'activité réduite peut être mise en œuvre dans la limite de 24 mois, qui se suivent ou pas, sur une période de 36 mois consécutifs.

Elle prend effet à compter du 1er jour du mois civil: Janvier, février, mars, etc. (à la différence d'une durée d'un mois de date à date) de la demande de l'employeur.

Réduction du temps de travail

L'employeur peut réduire l'activité de l'entreprise dans la limite de 40 % de la durée légale et faire travailler ses salariés 60 % de celle-ci. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné pour la durée totale de l'accord.

En cas de circonstances exceptionnelles, la réduction peut être portée à 50 % sur décision de la direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte) et dans les conditions prévues par l'accord collectif.

Ce dispositif peut entraîner des périodes de fermeture totale et temporaire d'un service ou de l'entreprise. Par exemple, 8 mois de fermeture de l'entreprise pour un accord d'activité partielle couvrant une période de 20 mois pour des salariés à 35 heures.

À noter : la période de réduction d'activité entre le 1er novembre 2020 et le 30 juin 2021 n'est pas prise en compte dans la durée de l'accord d'APLD. Elle ne compte pas non plus pour la réduction maximale de l'horaire de travail.

Les documents unilatéraux homologués avant le 16 décembre 2020 doivent faire l'objet d'une modification soumise à homologation pour exclure cette période.

Cette modification n'est pas requise pour les employeurs dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de l'épidémie de covid-19.

Contenu de l'accord collectif

L'accord collectif doit contenir des mentions obligatoires et d'autres facultatives.

Mentions obligatoires

- Diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, l'entreprise, le groupe ou la branche
- Date de début et durée d'application du dispositif
- Activités et salariés concernés
- Réduction maximale de l'horaire de travail en dessous de la durée légale du travail
- Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle
- Modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et du comité social et économique (CSE)

Mentions facultatives

- Efforts des dirigeants salariés, des mandataires sociaux et des actionnaires proportionnés à ceux des salariés
- Conditions de prises de congés payés et d'utilisation du compte personnel de formation, avant ou pendant l'APLD
- Moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales

Validation de l'accord collectif

Demande de validation de l'accord collectif

L'employeur doit adresser la demande de validation de l'accord collectif par voie dématérialisée.

Dépôt de l'accord collectif

L'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe doit aussi être déposé sur la plate forme TélAccords.

Réponse de l'administration

La décision de validation de l'accord est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur et aux organisations syndicales signataires.

La direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte) dispose de 15 jours pour valider un accord. Le silence gardé vaut acceptation.

La décision de validation est accordée pour 6 mois.

L'autorisation peut être renouvelée tous les 6 mois en fonction du bilan de suivi des engagements adressé par l'employeur.

Rémunération du salarié et allocation versée à l'employeur

Rémunération du salarié

L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à 70 % de son salaire brut par heure chômée: Heure non travaillée sur décision de l'employeur, soit environ à 84 % du salaire net horaire.

Cette indemnité ne peut pas être inférieure à 8,37 € net, ni être supérieure à un plafond de 33,30 € par heure chômée.

Allocation versée à l'employeur

L'employeur reçoit une allocation équivalente à 60 % de la rémunération horaire brute du salarié limitée à 28,54 € avec un minimum de 8,37 €.

Dans les entreprises fermées administrativement, l'employeur reçoit une allocation équivalente à 70 % de la rémunération horaire brute du salarié limitée à 33,30 € avec un minimum de 8,37 €.

À savoir : le plancher ne s'applique pas aux salariés non soumis à une rémunération équivalente au Smic horaire (apprentis par exemple).

Engagements de maintien dans l'emploi

Quels sont les emplois concernés ?

Les engagements de maintien dans l'emploi concernent tous les emplois de l'établissement ou de l'entreprise. Un accord de branche, de groupe, d'établissement ou d'entreprise peut prévoir un périmètre différent.

Respect des engagements

Avant la fin des 6 mois d'APLD, l'employeur transmet à la direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte) le bilan sur le respect de ses engagements concernant les points suivants :

- Emploi et formation professionnelle
- Mode d'information des organisations syndicales de salariés signataires et du comité social et économique (CSE)

Ce bilan doit être accompagné d'un diagnostic actualisé de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe. Il porte sur la situation économique et les perspectives d'activité.

Le CSE, s'il existe, doit être informé de la mise œuvre de l'APLD. Le procès-verbal de la dernière réunion de consultation doit être joint.

Sanctions en cas de non-respect des engagements

Licenciement économique d'un salarié en APLD pendant la durée de recours

L'employeur doit rembourser à l'Agence de services et de paiement (ASP) les sommes perçues pour ce salarié au titre de l'APLD.

L'employeur pourra être exonéré du remboursement si la situation économique et financière de l'entreprise le justifie.

La direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte) pourra suspendre le versement de l'allocation d'activité partielle si l'employeur ne respecte pas les engagements sur les emplois et la formation professionnelle.

Licenciement économique d'un autre salarié

L'employeur doit rembourser à l'Agence de services et de paiement (ASP) pour chaque rupture une somme égale au montant total des sommes versées au titre de l'APLD / nombre de salariés placés en APLD.

L'employeur pourra être exonéré du remboursement si la situation économique et financière de l'entreprise le justifie. Il devra en informer les institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales signataires de l'accord collectif.

La direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte) pourra suspendre le versement de l'allocation d'activité partielle si l'employeur ne respecte pas les engagements sur les emplois et la formation professionnelle.

Mise en place par document unilatéral

La mise en activité partielle de longue durée est possible sur la base d'un document unilatéral s'appuyant sur accord collectif de branche étendu.

Consultation du comité social et économique (CSE)

L'employeur qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle spécifique en application d'un accord de branche étendu doit préalablement consulter le CSE lorsqu'il existe.

Durée et réduction de l'activité

Durée de l'activité réduite

L'activité réduite peut être mobilisée dans la limite de 24 mois, qui se suivent ou pas, sur une période de 36 mois consécutifs.

Le document unilatéral fixant la durée d'application de l'APLD peut être renouvelé en respectant la durée maximale prévue par l'accord de branche étendu.

Réduction du temps de travail

L'employeur peut réduire l'activité de l'entreprise dans la limite de 40 % de la durée légale et faire travailler ses salariés 60 % de celle-ci. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné pour la durée totale du document

unilatéral.

En cas de circonstances exceptionnelles, la réduction peut être portée à 50 % sur décision de direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte) et dans les conditions prévues par le document unilatéral et l'accord de branche étendu.

Ce dispositif peut entraîner des périodes de fermeture totale et temporaire d'un service ou de l'entreprise. Par exemple, 8 mois de fermeture de l'entreprise pour un accord d'activité partielle couvrant une période de 20 mois pour des salariés à 35 heures.

À noter : la période de réduction d'activité entre le 1er novembre 2020 et le 30 juin 2021 n'est pas prise en compte dans la durée de l'accord d'APLD. Elle ne compte pas non plus pour la réduction maximale de l'horaire de travail.

Les documents unilatéraux homologués avant le 16 décembre 2020 doivent faire l'objet d'une modification soumise à homologation pour exclure cette période.

Cette modification n'est pas requise pour les employeurs dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de l'épidémie de covid-19.

Contenu du document unilatéral

Mentions obligatoires

- Conditions de mise en œuvre dans l'établissement ou l'entreprise des stipulations de l'accord de branche étendu
- Date de début et durée d'application du dispositif
- Activités et salariés concernés
- Réduction maximale de l'horaire de travail en dessous de la durée légale du travail
- Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

- Modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et du comité social et économique (CSE)

Homologation du document unilatéral

Demande d'homologation du document unilatéral

L'employeur doit adresser la demande d'homologation de l'accord collectif par voie dématérialisée.

Elle doit être accompagnée de l'avis rendu par le CSE.

Réponse de l'administration

La décision d'homologation du document unilatéral est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur et aux organisations syndicales signataires.

La Dreets dispose de 21 jours pour valider le document unilatéral. Le silence gardé vaut acceptation.

La décision d'homologation est accordée pour 6 mois. L'autorisation peut être renouvelée tous les 6 mois en fonction du bilan de suivi des engagements adressé par l'employeur.

Rémunération du salarié et allocation versée à l'employeur

Rémunération du salarié

L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à 70 % de son salaire brut par heure chômée: Heure non travaillée sur décision de l'employeur, soit environ à 84 % du salaire net horaire.

Cette indemnité ne peut pas être inférieure à 8,37 € net, ni être supérieure à un plafond de 33,30 € par heure chômée.

Allocation versée à l'employeur

L'employeur reçoit une allocation équivalente à 60 % de la rémunération horaire brute du salarié limitée à 28,54 € avec un minimum de 8,37 €.

Dans les entreprises fermées administrativement,

l'employeur reçoit une allocation équivalente à 70 % de la rémunération horaire brute du salarié limitée à 33,30 € avec un minimum de 8,37 €.

À savoir : le plancher ne s'applique pas aux salariés non soumis à une rémunération équivalente au Smic horaire (apprentis par exemple).

Engagements de maintien dans l'emploi

Quels sont les emplois concernés ?

Les engagements de maintien dans l'emploi concernent l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise. Le document unilatéral doit préciser les conditions de leur mise en œuvre dans l'établissement ou l'entreprise.

Respect des engagements

Avant le terme des 6 mois d'APLD, l'employeur transmet à la direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte) le bilan sur le respect de ses engagements concernant les 2 points suivants :

- Emploi et formation professionnelle
- Mode d'information des organisations syndicales de salariés signataires et du CSE

Ce bilan doit être accompagné d'un diagnostic actualisé de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe. Il porte sur la situation économique et les perspectives d'activité.

Le CSE, s'il existe, doit être informé de la mise œuvre de l'APLD. Le procès-verbal de la dernière réunion de consultation doit être joint.

Sanctions en cas de non-respect des engagements

Licenciement économique d'un salarié en APPLD pendant la durée de recours

L'employeur doit rembourser à l'Agence de services et de paiement (ASP) les sommes perçues pour ce salarié au titre de l'APPLD.

L'employeur pourra être exonéré du remboursement

compte tenu de la situation économique et financière de l'entreprise.

La direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte) pourra suspendre le versement de l'allocation d'activité partielle si l'employeur ne respecte pas les engagements sur les emplois et la formation professionnelle.

Licenciement économique d'un autre salarié

L'employeur doit rembourser à l'Agence de services et de paiement (ASP) pour chaque rupture une somme égale au montant total des sommes versées au titre de l'APPLD / nombre de salariés placés en APPLD.

L'employeur pourra être exonéré du remboursement si la situation économique et financière de l'entreprise le justifie.

La direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte) pourra suspendre le versement de l'allocation d'activité partielle si l'employeur ne respecte pas les engagements sur les emplois et la formation professionnelle.