

# Crise du Covid-19

## Dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (APS-ARME-APLD)

*Note d'information*

**À jour au 9 avril 2021**

*Pour une meilleure lisibilité,  
les **dernières modifications réglementaires**  
sont rédigées en rouge dans le texte.*



# Un dispositif d'une durée maximale de 24 mois mobilisable sur 36 mois

- Un **dispositif spécifique d'activité partielle visant à favoriser le maintien des emplois** a été créé (loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020). **Il a été modifié par les décrets n°2020-1188 du 29 septembre 2020, n°2020-1316 du 30 octobre 2020, n° 2020-1579 du 14 décembre 2020 et n°2021-361 du 31 mars 2021.**
- Il est mobilisable par toutes les entreprises implantées en France, confrontées à une réduction d'activité durable (sans critère de taille ou de secteur d'activité).

	Caractéristiques	À noter
<b>Durée maximale de mise en œuvre</b>	Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possible alternance de périodes d'activité à temps complet et de suspension totale d'activité.</li> <li>• <b>Une majoration est autorisée en raison de la prolongation de la crise sanitaire (voir page 10).</b></li> </ul>
<b>Limite de la réduction du temps de travail autorisée</b>	La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.  Dépassement possible jusqu'à une réduction correspondant à 50 % de la durée légale du travail, <u>dans des cas exceptionnels</u> liés à la situation de l'entreprise, sur <b>décision de l'administration</b> et dans les conditions prévues par <b>l'accord collectif</b> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral.</li> <li>• <b>Jusqu'à une date qui sera fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2021</b>, les mesures exceptionnelles permettant la prise en compte des heures supplémentaires conventionnelles s'appliquent également à l'APLD.</li> </ul>
<b>Taux minimal de l'indemnité horaire</b>	70 % de la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés selon la méthode du maintien  (II. art. L.3141-24 du C. trav.) dans la limite de 4,5 fois le SMIC.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'indemnisation du salarié reste la même quelle que soit la date de dépôt de l'accord.</li> <li>• Ce taux n'est pas garanti pendant toute la durée du dispositif. Il pourrait être modifié par décret.</li> </ul>

## Un dispositif d'une durée maximale de 24 mois mobilisable sur 36 mois

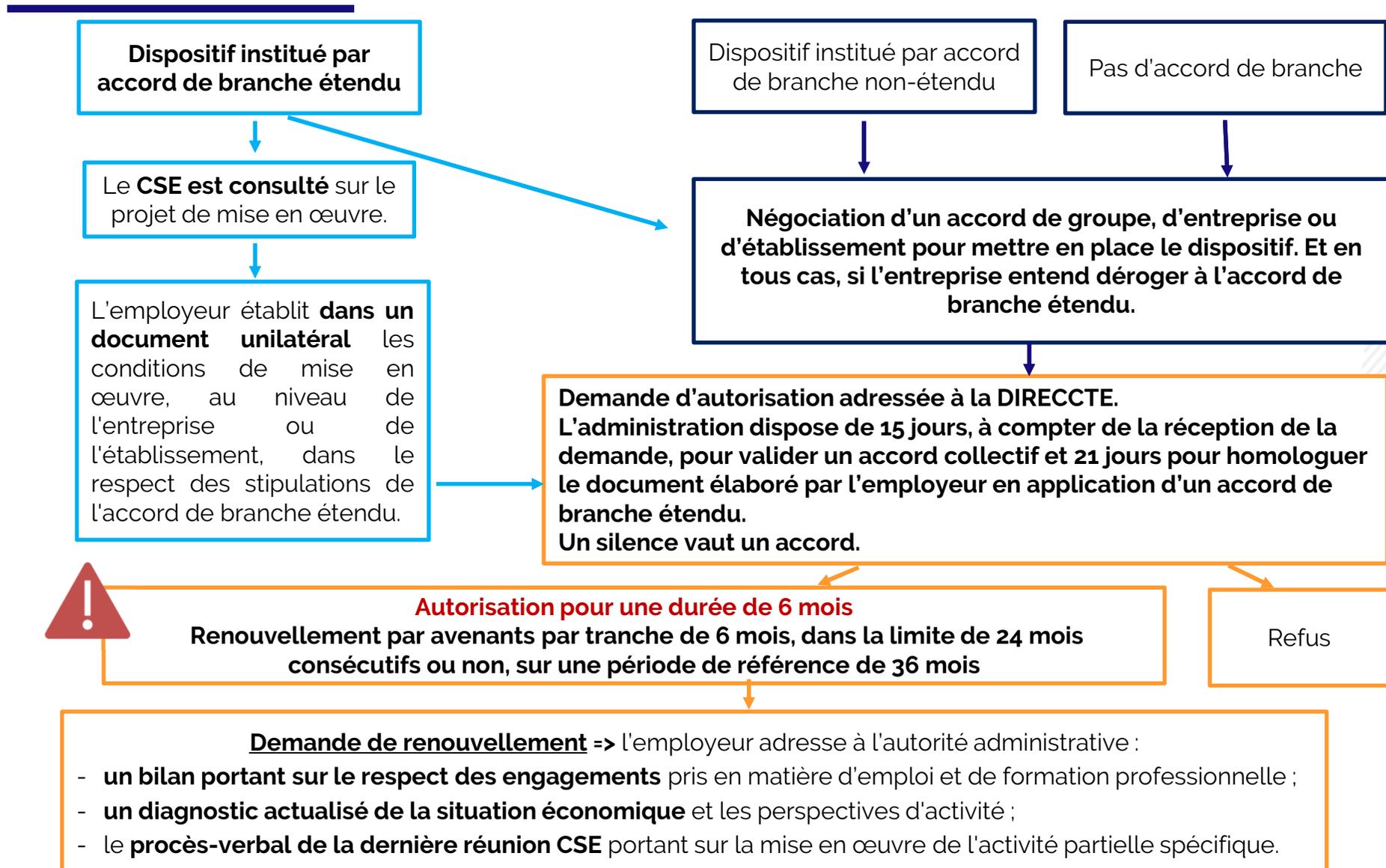
	Caractéristiques	À noter
Taux de l'allocation versée à l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>60 % de la rémunération horaire brute de référence<sup>1</sup> ou <b>70% pour les établissements les plus touchés par la crise sanitaire entre le 1<sup>er</sup> novembre et une date qui sera fixée par décret au plus tard le 31 décembre 2021 (ordonnance n°2021-135 du 10 février 2021)<sup>2</sup>.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les secteurs bénéficiant d'une majoration du taux de remboursement sont définis par le décret du 29 juin 2020, dans sa version modifiée par le décret n°2021-348 du 30 mars 2021</li> <li>Plancher à <b>7€30/heure (sauf exceptions)<sup>3</sup></b></li> <li><b>Ce taux n'est pas garanti pendant toute la durée du dispositif. Il pourrait être modifié par décret.</b></li> </ul>
Un dispositif temporaire	<p>Le dispositif spécifique d'activité partielle est temporaire.</p> <p>Il s'applique aux accords collectifs et aux documents élaborés par l'employeur transmis à l'administration pour extension, validation ou homologation <b>au plus tard le 30 juin 2022.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Au vu de la durée maximale autorisée de mise en œuvre du dispositif (et sauf application de la neutralisation – voir page 10) :</li> <li>- Les entreprises qui ont fait débuter l'APLD dès 2020 pourraient donc en bénéficier jusqu'en 2023.</li> <li>- Les entreprises qui attendront 2022 pourraient l'appliquer jusqu'en 2025.</li> </ul>
Souplesse	<p>L'accord définit les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif (doit être fait dans le respect de l'article L. 5122-1 du code du travail)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>L'individualisation n'est pas autorisée.</b></li> <li>Il est possible de recourir au dispositif d'activité partielle classique (art. L. 5122-1 et s. et R. 5122-1 et s. du C.trav.) pour les salariés non-concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle <b>sauf pour un motif de conjoncture économique.</b></li> </ul>

<sup>1</sup> Contrairement à ce que prévoyait le décret initial, le taux de l'allocation versée aux entreprises n'a pas diminué pas au 1<sup>er</sup> octobre 2020.

<sup>2</sup> Retrouvez plus de détails sur ce point dans notre support sur les actualités sociales liées au Covid-19 et à l'activité partielle.

<sup>3</sup> Taux applicable aux heures chômées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 (art. 1 et 11 du décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020).

# Procédure de mise en œuvre



# Contenu de l'accord collectif autorisant la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle

## PRÉAMBULE :

- Le préambule présente un **diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité** de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche (*à noter que les critères d'ordre économique à partir desquels l'administration autorisera la mise en œuvre du dispositif ne sont pas connus*).

## MENTIONS OBLIGATOIRES :

- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle (*sauf stipulation contraire de l'accord collectif, les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise*) ;
- Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information doit avoir lieu au moins tous les 3 mois.

## MENTIONS FACULTATIVES :

- 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 ;
- 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.

**À noter :** l'accord doit également prévoir les conditions dans lesquelles la limite de réduction d'activité de 40 % peut être dépassée : à défaut, un tel dépassement pourrait ne pas être autorisé.

# Contenu du document élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche étendu

---

- Lorsque l'employeur souhaite bénéficier du régime d'activité partielle spécifique en application d'un accord de branche étendu, il élabore, **après consultation du comité social et économique**, lorsqu'il existe, **un document conforme aux stipulations de l'accord de branche**.
- Ce **document doit préciser les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche**.
- Le document élaboré par l'employeur **comporte les mêmes mentions obligatoires que celles prévues pour l'accord collectif** (voir diapositive précédente) et en particulier les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi.
  - Le document unilatéral ne peut pas déroger au champ d'application prévu par l'accord de branche. Si l'accord de branche ne prévoit pas explicitement que l'engagement d'emploi peut porter sur un périmètre plus restreint que l'intégralité des emplois de l'entreprise ou de l'établissement, l'employeur ne pourra pas le prévoir dans son document unilatéral.
- Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

# Les nouvelles obligations au 1<sup>er</sup> janvier 2021 en contrepartie du versement des allocations

- L'article 244 de la loi de finances pour 2021 prévoit de nouvelles obligations pour l'employeur en contrepartie du versement par l'État des allocations au titre de l'activité partielle et **également de l'APLD au titre de l'année 2021**. Ainsi, il sera tenu :
  - D'établir et de rendre public un **bilan simplifié de leurs émissions de gaz à effet de serre**. Cette obligation existe déjà pour les entreprises de droit privé employant plus de 500 salariés (art. L. 229-25 C. environnement). Elle doit être remplie par les autres entreprises de plus de 50 salariés\* avant le 31 décembre 2022. Toutefois, pour les entreprises de 50 à 250 salariés, la date est repoussée au 31 décembre 2023.
  - De **publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle**, sur le site du ministère du travail chaque année au plus tard le 1<sup>er</sup> mars (selon des modalités fixées par décret) ;
  - De **communiquer au CSE le montant, la nature et l'utilisation des aides dont il bénéficie au titre des crédits de la mission « Plan de relance »**, dans le cadre de la **consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise**. Il est à noter :
    - qu'un éventuel non-respect de ces obligations par l'employeur **n'est pas un point de contrôle de l'administration pour la validation/homologation** de l'accord ou du document unilatéral,
    - et **n'entraînera pas non plus de demande de remboursement** des allocations ou de suspension du versement des allocations.

\* Les effectifs sont déterminés sur la base de l'article L. 130-1 du Code de sécurité sociale

# Le diagnostic sur la situation économique et financière

- L'article 1 du décret précise que le document unilatéral ou l'accord collectif auquel est subordonné le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle comporte 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** ».
  - Il est également précisé dans l'article 2 **qu'avant l'échéance de chaque période d'autorisation** d'activité partielle spécifique, **ce diagnostic est actualisé**.
- **Il apparaît ainsi important pour les organisations syndicales de se saisir de ce point en proposant à l'employeur de mettre en place un réel tableau de bord :**
  - Reprenant notamment les **principaux indicateurs de suivi de gestion** au sein de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et présentant leur niveau actuel et leur évolution prévisionnelle. Ces indicateurs pourront être différents selon les activités concernées.
  - Il faudra également **définir pour chaque indicateur le niveau représentatif d'un retour à la normale et qui justifierait, le cas échéant, un arrêt de l'AP**.
- Les élus ou la délégation syndicale ont tout intérêt à vérifier que les prévisions sur l'évolution de l'activité de l'employeur sont réalistes. À défaut, le risque pour l'employeur de devoir rembourser les aides perçues, disposition visant à protéger les salariés, peut être affaibli (voir page suivante).
- Les indicateurs intégrés à la BDES peuvent être utilisés à l'appui de ce bilan. Les organisations syndicales peuvent également s'appuyer sur les éléments recueillis dans le cadre des consultations récurrentes du CSE (Situation économique et Financière, Politique Sociale, Conditions de travail et Emploi, et Orientations Stratégiques) et le cas échéant, les rapports d'expertise qui auraient pu être établis à cette occasion.

# La protection des emplois : conditions dans lesquelles l'employeur encourt le remboursement des aides perçues

- **Sauf stipulation contraire** de l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'autorité administrative ou de l'accord collectif de branche étendu, **les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.**
- En cas de **licenciement pour motif économique notifié pendant la période d'application de l'accord**, l'employeur pourra être amené à rembourser une partie des sommes qu'il a perçues. Ce risque varie selon la situation du salarié concerné et les engagements pris par l'employeur lors de la mise en œuvre de l'APLD :
  - **Sur le périmètre des salariés en activité partielle de longue durée :**  
L'employeur devra rembourser les sommes perçues pour chaque salarié licencié pour motif économique placé en activité partielle de longue durée.
  - **Sur le périmètre des salariés hors périmètre de l'activité partielle de longue durée :**  
Pour les salariés hors périmètre de l'activité partielle mais dont l'employeur s'est engagé à maintenir l'emploi, ce dernier devra rembourser une somme égale, pour chaque licenciement économique, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle de longue durée et le nombre de salariés placés en activité partielle de longue durée.

**Notez également que des engagements sur le maintien de l'emploi à plus long terme peuvent, bien sûr, être négociés.**

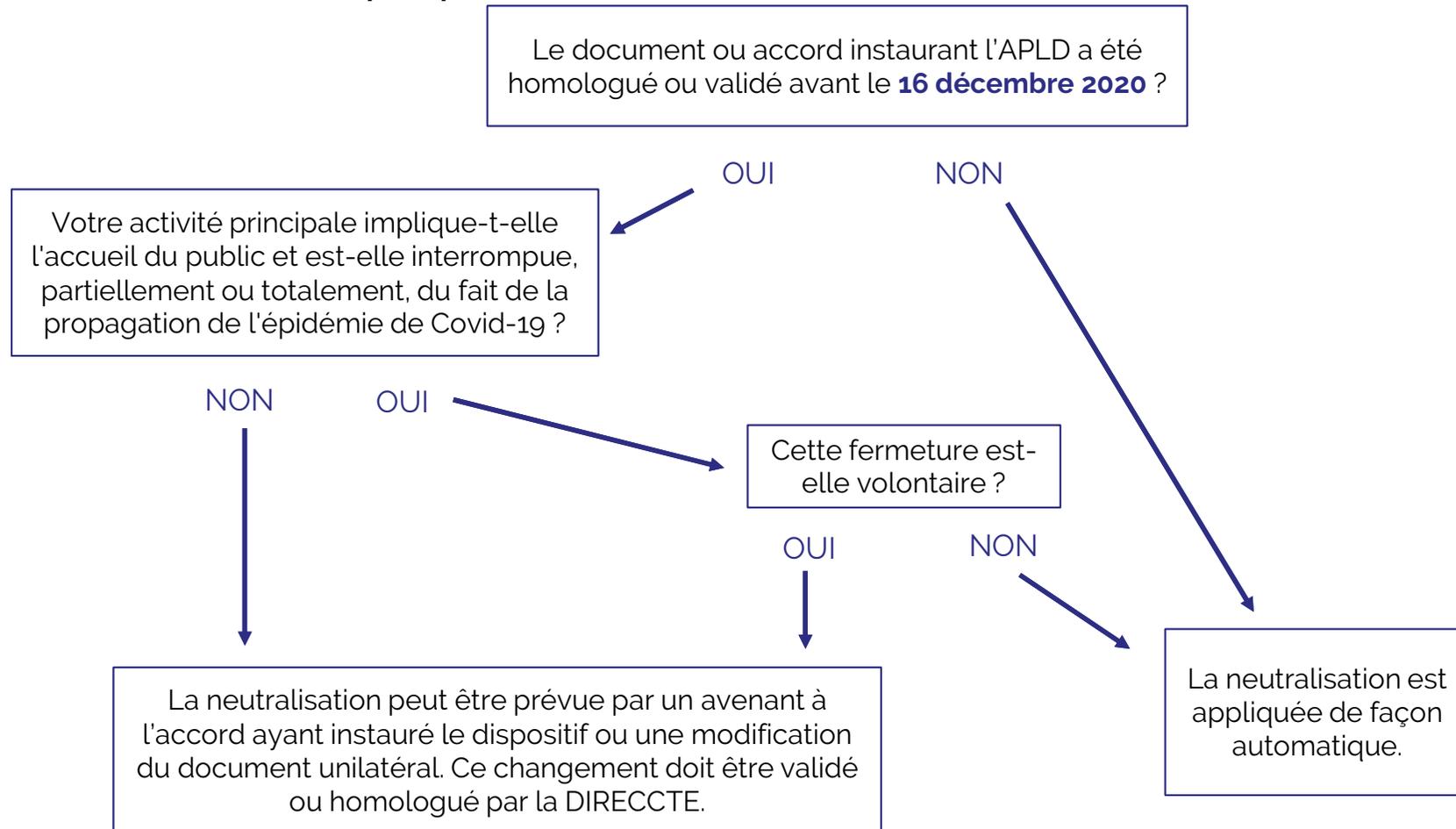
# Le remboursement des aides perçues : conditions dans lesquelles l'employeur peut en être exonéré

---

- Le dispositif spécifique a pour objectif d'éviter les suppressions d'emploi. En revanche, il convient de relever que **le remboursement de l'allocation versée en cas de licenciement pour motif économique pourrait ne pas être exigé dans les deux cas suivants :**
  - « *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 de l'employeur* » ayant instauré le dispositif spécifique dans l'entreprise ou l'établissement concerné (art. 1 du décret du 29 septembre 2020).
- **Lorsque l'employeur saisit l'autorité administrative d'une demande de non-remboursement, les institutions représentatives du personnel et, le cas échéant, les organisations syndicales signataires de l'accord collectif doivent en être informées (décret du 30 octobre 2020 n°2020-1316).**
- **Il en est de même lorsque l'autorité administrative indique à l'employeur qu'elle ne lui demandera pas le remboursement de tout ou partie des sommes dont il aurait du être redevable en raison des licenciements pour motifs économiques prononcés.**

# L'allongement de la durée du dispositif en raison de la prolongation de la crise sanitaire : Conditions d'éligibilité

Dans certains cas, la durée maximale d'autorisation du recours à l'APLD est augmentée grâce à un mécanisme dit de « neutralisation » votre entreprise peut-elle en bénéficier ?



Décret n° 2020-1579 du 14 décembre 2020

# L'allongement de la durée du dispositif en raison de la prolongation de la crise sanitaire

## Conséquences de la neutralisation

- La possible neutralisation s'étend **du 1<sup>er</sup> novembre 2020 au 1<sup>er</sup> juin 2021 (arrêté du 9 avril 2021)**, et au plus tard à l'expiration du mois civil au cours duquel prend fin l'état d'urgence sanitaire (décret n°2021-361 du 31 mars 2021). Cet effet entraîne deux conséquences :
  - Non-prise en compte de cette période dans le calcul de la durée maximale pendant laquelle l'APLD peut être mise en place (24/36 mois) ;
  - Non-prise en compte de cette période pour identifier le seuil de réduction maximale de l'horaire de travail autorisé.
- En d'autres termes, **le recours à l'APLD pendant la période neutralisée est sans conséquence sur les limites de durée du dispositif**. L'entreprise qui bénéficie de la neutralisation ressort de cette période avec les mêmes droits que ceux dont elle disposait au 1<sup>er</sup> novembre 2020.

### Exemple :

- dans l'hypothèse où la période serait fixée du 1<sup>er</sup> novembre 2020 au 30 juin 2021
  - pour l'entreprise Z dont l'accord APLD a été validé le 16 décembre 2020
  - Qui a réduit l'activité des salariés concernés par le dispositif APLD de 100% du 1<sup>er</sup> novembre au 31 mars 2021 :
- ➡ Dans ces conditions, l'entreprise Z est autorisée à mettre en place l'APLD sur 24 mois, consécutifs ou non, entre le 1<sup>er</sup> avril 2021 et le 31 mars 2024 pour une durée maximale de 40% du temps de travail par salarié.

# Nous sommes mobilisés pour vous

- **Des informations complémentaires à cette note sont disponibles dans les supports sur l'actualité sociale que nous tenons à votre disposition. N'hésitez pas à les demander.**
- Au regard de l'ampleur des conséquences liées à l'épidémie du Covid-19, votre entreprise peut souhaiter, ou doit mettre en place, le dispositif d'activité partielle longue durée. Toutefois, malgré la gravité de la situation, les membres du CSE conservent un droit de regard sur les motifs, l'organisation et les conséquences pour les salariés. Vous êtes en droit de demander des informations étayées (présentation financière, justifications des hypothèses et des données sous-jacentes, présentation plus détaillée des conséquences sur les droits collectifs = rappel des règles de droit applicables pour les salariés).
- Nous pouvons également vous accompagner en cas de négociation en cours ou à venir d'un accord que souhaiterait signer votre direction : accord de performance collective, accord APLD, accord télétravail, etc..
- Enfin, nous vous recommandons d'assurer un suivi très régulier de la situation.
- Nous tenons également à votre disposition des notes d'information sur les mesures relatives à la crise sanitaire et l'ensemble des dispositifs d'activités partielles.

**Cette situation grave et inédite appelle des décisions rapides et adaptées. Elle ne doit toutefois pas précipiter des décisions préjudiciables pour les emplois et les entreprises elles-mêmes.**

**Votre regard et l'examen précis des faits dans ces circonstances seront d'autant plus nécessaires, et vous pouvez compter sur notre appui pour vous accompagner.**

# VOS CONTACTS



## **BUREAUX DE PARIS / SIÈGE SOCIAL**

**11-13 rue Charbonnel**

**75013 PARIS**

**Tél. : 01 48 19 25 40 – 06 17 19 57 79**

## **BUREAUX DE LYON**

**Le Président**

**42, avenue Georges Pompidou**

**69003 LYON**

**Tél. : 04 72 13 23 30 – 06 17 19 53 93**

## **BUREAUX DE RENNES**

**9, rue de Suède**

**35200 RENNES**

**Tél. : 02 22 91 02 20 – 06 10 79 32 64**

**[info@syncea.fr](mailto:info@syncea.fr) - [www.syncea.fr](http://www.syncea.fr)**

