RSM France
26 Rue Cambacérès
75008 Paris
T : (0)1 47 63 67 00
www.rsmfrance.fr

Flash social – paie « Covid-19 » : sept. 2020

Le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)

Le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) est mis en place pour aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire COVID-19 avec pour objectif de préserver les emplois et de sauvegarder les compétences des salariés. Mise en place par le Décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, l'APLD est un dispositif qui permet aux entreprises confrontées à une **réduction d'activité durable de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements** notamment en matière de maintien de l'emploi.

ENTREPRISES CONCERNEES

Toute entreprise confrontée à une **réduction d'activité durable**, implantée sur le territoire national, peu important sa taille ou son secteur d'activité.

CONDITION DE MISE EN PLACE

Signature d'un accord collectif au sein de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche. En cas d'accord de branche, l'employeur élabore un document conforme aux stipulations de l'accord de branche. L'accord et le document de l'employeur doivent contenir des **mentions obligatoires,** notamment un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité, la date de début et la durée d'application de l'APLD, les activités et salariés concernés, etc.

Les **engagements en matière de maintien de l'emploi** portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise, sauf disposition contraire de l'accord. **En cas de licenciement économique,** l'administration peut arrêter le versement de l'allocation et en demander le remboursement.

La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ne peut dépasser 40 % de l'horaire légal par salarié, sur la durée totale de l'accord.

L'APLD ne peut pas être cumulée sur une même période et pour un même salarié avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.

Il est cependant possible de bénéficier de l'APLD pour une partie des salariés et de bénéficier en même temps du dispositif d'activité partielle de droit commun pour d'autres salariés pour l'un des motifs suivants : difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie ; sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ; transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ; toute autre

RSM France
26 Rue Cambacérès
75008 Paris
T : (0)1 47 63 67 00
www.rsmfrance.fr

circonstance de caractère exceptionnel. **La conjoncture économique est un motif qui ne permet pas de bénéficier concomitamment des 2 dispositifs.**

L'employeur doit adresser à l'administration, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'APLD (soit tous les 6 mois) :

- Un bilan portant sur le respect des engagements pris en matière d'emploi et de formation professionnelle et sur les modalités d'information des organisations syndicales et du CSE sur la mise en œuvre de l'accord,
- Un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité,
- Le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD.

PROCEDURE DE DEPOT DE DEMANDE D'APLD

L'accord doit être transmis par l'employeur, avec l'avis du CSE s'il existe, à la Direccte territorialement compétente (un dépôt en ligne sera bientôt disponible, en attendant par voie postale ou électronique) et faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme TéléAccords.
La Direccte a 15 jours pour valider un accord et 21 jours pour homologuer un document élaboré en application d'un accord de branche.

L'APLD est accordée par période de 6 mois, renouvelable dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 3 années consécutives.

PRISE EN CHARGE

Le salarié reçoit de son employeur une indemnité horaire égale à 70% de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés dans la limite de 4,5 Smic.

L'employeur reçoit une allocation équivalent à :

- 60% de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire du Smic pour les accords transmis avant le 1er octobre 2020,
- 56% de cette rémunération pour les accords déposés à compter du 1er octobre 2020.

Le taux horaire de ne peut être inférieur à 7,23 euros (non applicable aux salariés non soumis à une rémunération au moins équivalente au Smic horaire).

RSM France
26 Rue Cambacérès
75008 Paris
T : (0)1 47 63 67 00
www.rsmfrance.fr

DUREE D'APPLICATION DU DISPOSITIF

Le dispositif entre en vigueur rétroactivement à compter du 1er juillet 2020 et s'appliquera jusqu'au **30 juin 2022**.

N'hésitez pas à nous contacter pour vous aider à vous accompagner.

Retrouvez l'ensemble de nos informations sociales : RSM Flash social

Portez-vous bien,
L'équipe RSM

Cette note d'information appartient à la société RSM et présente un caractère exclusivement informatif et non exhaustif. Elle ne saurait en aucun cas engager la responsabilité de la société RSM et n'a pas vocation à remplacer une étude concrète et personnalisée.