

APLD : les engagements de l'employeur sont définis

Le nouveau système d'activité partielle de longue durée (APLD), mis en place par la deuxième loi d'urgence sanitaire du 17 juin dernier (cf. [flash #49](#)), est en cours de construction.

Les partenaires sociaux ont reçu, le 1^{er} juillet 2020, pour consultation, le projet de décret fixant les paramètres de l'APLD et notamment les engagements de l'employeur qui devront être prévus dans l'accord instituant l'APLD (accord collectif ou document unilatéral).

L'article 1^{er} du projet de décret que nous nous sommes procurés prévoit que les engagements de maintien de l'emploi « *portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise sauf stipulation conventionnelle autorisant un engagement sur un champ d'application plus restreint.* »

Par principe, les engagements de maintien dans l'emploi doivent donc être pris sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou l'entreprise.

Par exception, les dispositions conventionnelles peuvent autoriser l'employeur à prendre des engagements sur un champ d'application plus restreint. Ce projet de décret ne subordonnant pas cette exception à la conclusion d'un accord de branche, il nous semble possible, dans l'accord d'entreprise ou d'établissement, de prendre des engagements de maintien de l'emploi sur un périmètre restreint.

Quelles sanctions en cas de non respect des engagements ?

Le projet de décret prévoit également des sanctions en cas de non-respect des engagements :

- En cas de licenciement économique d'un salarié concerné par l'APLD intervenant pendant la durée du recours au dispositif : l'entreprise doit rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié licencié ;
- En cas de licenciement économique en méconnaissance du périmètre des engagements de maintien de l'emploi : remboursement à proportion du nombre de licenciements économiques intervenus pendant la durée du recours à l'APLD. Le projet de décret prévoit néanmoins la possibilité d'être exonéré de remboursement au vu de la situation économique et financière de l'entreprise.

Possibilité pour la DIRECCTE de suspendre le versement de l'allocation d'activité partielle.

Quelles modalités de mise en oeuvre ?

Enfin, le projet de décret confirme les différentes modalités du dispositif APLD que nous avons évoqué dans notre [flash # 55](#) :

- La durée de l'allocation APLD est accordé pour une durée de 6 mois renouvelables, dans la limite de 2 ans, consécutifs ou non sur une période de 36 mois ;
- Le salarié placé en APLD perçoit 70 % de sa rémunération brute, avec un plafond à 70 % de 4,5 SMIC et un plancher à 8,03 € / heure;

L'allocation versée à l'employeur est calculée selon les modalités suivantes :

- Accord transmis à l'administration avant le 1^{er} octobre 2020 : 60 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 fois SMIC.
- Accord transmis à l'administration à compter du 1^{er} octobre 2020 : 56 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 fois SMIC.

Minimum du taux horaire : 7,23 €.

[†Projet de décret relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour les employeurs faisant face à une baisse durable d'activité](#)