

## FLASH – INFO

3 août 2020

---

### **Décret n°2020-923 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable**

Chère Madame, Cher Monsieur,

Nous souhaitons vous tenir informés des dernières actualités relatives à la crise sanitaire que nous traversons depuis plusieurs mois.

La loi n°2020-734 du 17 juin 2020 a mis en place un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (« APLD ») pour les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable. Le décret d'application de ce nouveau dispositif a été publié au JO le 30 juillet 2020. Nous vous en présentons les points principaux.

- L'APLD est mise en place par un accord d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche.
- L'accord contient un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et perspective d'activité. Il définit également la date de début et la durée d'application de l'accord, les activités et les salariés concernés par l'APLD, la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale, les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des IRP sur la mise en œuvre de l'accord.

Des mentions facultatives sont également prévues.

- L'administration valide l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe dans un délai de 21 jours à compter de la réception de la demande. Elle est accompagnée de l'avis du CSE.

L'administration homologue le document unilatéral élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la demande.

Le silence de l'administration vaut validation ou homologation.

- La possibilité de réduire l'activité des salariés est limitée à 40% de la durée légale de travail. Dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, cette réduction d'horaire peut être portée à 50% de la durée légale de travail.
- Le salarié percevra une indemnité horaire égale à 70% de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale de travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est plafonnée à 4,5 SMIC.

- L'employeur perçoit une allocation d'activité partielle dont le taux horaire est égal :
  - pour les accords transmis à l'autorité administrative avant le 1<sup>er</sup> octobre 2020, à 60% de la rémunération horaire brute correspondant à l'assiette de l'indemnité de congés payés dans la limite de 4,5 SMIC ;
  - pour les accords transmis à l'autorité administrative après le 1<sup>er</sup> octobre 2020, à 56% de la rémunération horaire brute correspondant à l'assiette de l'indemnité de congés payés dans la limite de 4,5 SMIC.
- Les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise sauf stipulation contraire de l'accord.
- L'employeur peut solliciter le bénéfice de l'APLD au plus tôt à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel il transmet à l'administration sa demande de validité ou d'homologation.

Exemple : une demande transmise en septembre permet de placer les salariés sous le dispositif de l'APLD à compter du 1<sup>er</sup> septembre.

- Le bénéfice de l'APLD est accordé dans la limite de 24 mois consécutifs ou non sur 36 mois consécutifs.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'APLD pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois.

- Avant l'échéance de chaque période d'homologation ou de validation, l'employeur adresse un bilan à l'autorité administrative portant sur le respect des engagements et 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 le PV de la dernière réunion du CSE au cours de laquelle il a été informé de la mise en œuvre de l'APLD.
- Le dispositif de l'APLD ne peut être cumulé sur une même période et pour un même salarié avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.
- Ces mesures sont applicables dès la publication du décret du 30 juillet 2020 pour les accords collectifs et documents unilatéraux transmis à la DIRECCTE pour extension, validation et homologation au plus tard le 30 juin 2022.

\*