



L'ambition du collectif, la force de notre engagement

Accord Activité Partielle de Longue Durée

« La crise sanitaire liée au Coronavirus a fait naître de nouveaux dispositifs pour les entreprises afin d'anticiper au mieux les conséquences économiques dues à une baisse durable de leur activité. Un accord d'entreprise ou un document unilatéral de l'entreprise peut venir instituer **l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD)**.

Comment l'APLD peut-elle être mise en place ?

- Soit par un **accord d'entreprise négocié avec les organisations syndicales représentatives (OS)**,
- Soit par un document unilatéral de l'employeur, **mais seulement si un accord de branche étendu le prévoit déjà**,
- Dans les deux cas, ils doivent être validés par la DREETS.

Quelle est la durée de l'APLD ?

- Au maximum 24 mois, **consécutifs ou non**, sur une période ne pouvant dépasser 36 mois.
- La validation administrative est donnée pour une durée de 6 mois, renouvelable sur demande de l'employeur et après une nouvelle vérification de l'administration.

Quelle est la réduction du temps de travail possible ?

- La réduction du temps de travail doit se faire dans la limite de 40% de la durée légale de l'activité de l'entreprise,
- En cas de circonstances exceptionnelles, la réduction peut être portée à 50%, mais uniquement sur décision de la DREETS,

Quelle est l'indemnisation perçue par le salarié pour les heures chômées ?

- 70 % de son salaire brut, soit environ à 84 % du salaire net horaire, ou plus si décision plus favorable de l'employeur.
- 100 % si le salarié est rémunéré au SMIC.

Quelles sont les points de vigilance pour le CSE ?

- La réduction du temps de travail s'apprécie **pour chaque salarié concerné** pour la durée totale de l'accord,
- L'APLD peut entraîner des **périodes de fermeture totale et temporaire d'un service ou de l'entreprise**,
- **Avant la fin des 6 mois de l'APLD**, l'employeur doit transmettre à la DREETS un **bilan** sur le respect de ses engagements concernant **l'emploi et la formation professionnelle**, ainsi que le **mode d'information des OS signataires et du CSE**,
- La mise en activité partielle n'empêche pas l'employeur de procéder à des **licenciements économiques**. **Le CSE doit donc être vigilant sur la situation économique de l'entreprise.**

Les thèmes d'un Accord Activité Partielle de Longue Durée

Obligatoires	Diagnostique 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)	Non-obligatoires	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
--------------	---	--	---------------------------------	---	---	--	------------------	--	---	--

La procédure de désignation de l'expert-comptable

Il n'existe pas recours à l'expertise légale dans le cadre de la mise en place d'un dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée.

Dans quel cadre légal l'expert peut-il vous assister ?

L'Activité Partielle de Longue Durée rentre dans le champ de plusieurs consultations où le recours à l'expertise est prévu par le législateur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise, notamment la GPEC (C. Trav. art. L.2315-87),
- La situation économique et financière (C. Trav. art. L.2315-88),
- La politique social et les conditions de travail et d'emploi (C. Trav. art. L.2315-91),
- Projet important venant modifier les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. Trav. art. L.2315-94),
- Le CSE peut également exercer le droit d'alerte économique (C. Trav. art. L.2315-92).

Pour chacune de ces consultations obligatoires, vous pouvez consulter nos fiches pratiques qui présentent un modèle de désignation de l'expert-comptable.

L'expertise libre

Le CSE « peut faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux » (C. Trav. art. L.2315-81).

Dans le cas de l'APLD, il peut s'avérer nécessaire pour les élus du CSE mais aussi les organisations syndicales de bénéficier de l'aide d'un expert pour comprendre les tenants et aboutissants d'un tel projet.

