

Covid-19 - Activité partielle de longue durée

Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire / Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

L'activité partielle de longue durée est un dispositif visant à **préserver l'emploi** dans les entreprises confrontées à une réduction durable mais non pérenne de leur activité en réduisant l'horaire de travail en contrepartie d'engagements de l'employeur, notamment de maintien dans l'emploi.

1/ Mise en place

a. Conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe

Cet accord doit contenir plusieurs mentions obligatoires et notamment : un préambule comportant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité, la date de début et la durée d'application du dispositif, les activités et salariés concernés, la réduction maximale de l'horaire de travail, des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, les modalités d'information des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

Cet accord peut également prévoir : les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés, 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, etc.

b. Elaboration d'un document unilatéral par l'employeur s'appuyant sur un accord collectif de branche étendu

Le document unilatéral doit être conforme aux stipulations de l'accord de branche et doit contenir les mêmes mentions obligatoires que l'accord collectif visées ci-dessus. Les branches Métallurgie et Syntec ont signé un tel accord.

2/ Procédure à respecter

L'accord collectif ou le document unilatéral doit être transmis **par voie dématérialisée** à la DIRECCTE qui aura respectivement **15 ou 21 jours** pour valider l'accord ou homologuer le document unilatéral (le silence valant acceptation). Le bénéfice du dispositif est accordé pour une durée de six mois renouvelable, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

3/ Engagements de maintien dans l'emploi

- **Périmètre des engagements de maintien dans l'emploi** : l'accord peut restreindre le champ des engagements de maintien dans l'emploi. A défaut d'une telle stipulation dans l'accord, les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

- **Contrôle des engagements** : l'employeur doit notamment adresser au préfet, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif, un bilan portant sur le respect de ses engagements.

- **Sanctions en cas de non-respect des engagements** : l'autorité administrative peut interrompre le versement de l'allocation et prononcer d'autres sanctions (remboursement des sommes perçues).

IMPORTANT : Un projet de décret précise que le remboursement des sommes perçues par l'employeur en cas de rupture du contrat de travail s'applique seulement en cas de licenciement.

4/ Indemnisation des salariés et des entreprises

- **Salarié** :

Le montant versé au salarié est calculé sur la base d'une indemnité horaire égale à **70 % de la rémunération brute** servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (soit environ 84% du salaire net). La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du Smic (70 % de 4,5 Smic, soit 31,97 euros par heure chômée).

- **Entreprise** :

L'employeur reçoit une allocation équivalente à une part de la rémunération horaire brute du salarié placé en activité partielle de longue durée.

Allocation dont le taux horaire est égal, pour chaque salarié placé dans le dispositif, à **60 % ou 56% de la rémunération horaire brute** (servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés) dans la limite de 4,5 Smic selon si l'accord a été transmis avant ou à compter du 1^{er} octobre 2020.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,23 euros (sauf exception notamment pour les apprentis).

IMPORTANT : Un projet de décret prévoit que le niveau de l'allocation versée aux employeurs sera de 60% de la rémunération horaire brute (peu importe la date de transmission de l'accord).

5/ Réduction de l'horaire de travail

La réduction maximale de l'horaire de travail des salariés ne peut être supérieure à **40 %** de la durée légale ou 50 % dans des cas exceptionnels sur décision de l'autorité administrative.

La réduction de l'horaire de travail d'un salarié s'apprécie sur la durée totale de l'accord. Ce cadre d'appréciation (durée totale de l'accord) permet donc de suspendre temporairement l'activité des salariés.