

<p>Présentation du dispositif spécifique d'APLD</p>	<p>Le dispositif d'APLD a été créé par l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union Européenne.</p> <p>L'objectif de ce dispositif est « <i>d'assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité</i> ».</p> <p>Il est un outil privilégié en présence :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'une baisse d'activité durable, - d'une absence de visibilité de l'activité à court terme, mais espoir de renouer avec une reprise d'activité normale à l'échéance d'un ou deux ans, - besoin de réduire rapidement le coût de la masse salariale, - nécessité de préserver en parallèle l'emploi et les compétences des salariés.
<p>Conditions au recours à l'APLD</p>	<p>Il y a 3 conditions cumulatives sur la base d'un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité pour avoir recours à l'APLD :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les entreprises doivent être confrontées à une réduction d'activité durable, - cette réduction d'activité durable ne doit pas être de nature à compromettre leur pérennité, - la finalité du dispositif doit résider dans le maintien dans l'emploi.
<p>Conclusion de l'accord (Article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020)</p>	<p>Il est possible de recourir au dispositif d'APLD :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, - par l'élaboration d'un document unilatéral sous couvert d'un accord collectif de branche étendu sur le sujet. <p>L'accord est soumis concernant sa conclusion au droit commun de la négociation collective.</p>
<p>Contenu de l'accord (Article 1 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020)</p>	<p>L'accord doit comporter un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, l'entreprise, le groupe ou la branche.</p> <p>L'accord définit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ; - les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ; - la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ; - les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ; - les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois. <p>L'accord peut notamment prévoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours

	<p>au dispositif ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 ; - les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.
Début de l'APLD (Article 3 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020)	<p>La date à partir de laquelle est sollicité le bénéficiaire de l'APLD ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.</p> <p>Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois consécutifs ou non sur une période de 36 mois.</p>
Réduction de l'horaire de travail (Article 4 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020)	<p>La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40% de la durée légale. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.</p> <p>La limite peut être dépassée en cas de situation exceptionnelle résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50% de la durée légale.</p>
Indemnité versée au salarié (Article 8 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020)	<p>Le salarié placé en APLD reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70% de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés ramenée à un montant horaire sur la base de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat.</p>
Allocation versée à l'employeur (Article 7 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020)	<p>Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle à 60% de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le SMIC.</p>
Validation de l'accord ou homologation du document (Article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et article 2 et 5 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020)	<p>La demande de validation de l'accord collectif ou d'homologation est adressée par l'employeur à l'autorité administrative par voie dématérialisée accompagnée de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'accord ou le document unilatéral, - l'avis rendu par le CSE. <p>L'autorité administrative valide l'accord collectif après s'être assurée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation ; - de la présence dans l'accord de l'ensemble des dispositions mentionnées à l'article 1 du décret. <p>La procédure de validation est renouvelée en cas de conclusion d'un avenant de révision.</p> <p>L'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche, après avoir vérifié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe ; - la présence de l'ensemble des dispositions obligatoires à mentionner dans l'accord, - la conformité aux stipulations de l'accord de branche ; - la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi mentionnés à l'article 1 du décret. <p>La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.</p>

	<p>L'autorité administrative rend sa décision dans un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord collectif ou 21 jours en cas de demande d'homologation d'une décision unilatérale. Le silence de l'administration à l'issue du délai vaut acceptation.</p> <p>La décision est notifiée au CSE et organisations syndicales représentatives.</p> <p>L'autorisation est valable pour une période de 6 mois maximum, renouvelable. Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'APLD, il doit être transmis à l'autorité administrative :</p> <ul style="list-style-type: none">- un bilan portant sur le respect des engagements,- un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise,- le PV de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE a été informé de la mise en œuvre de l'APLD.
Sanctions (Article 2 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020)	<p>L'autorité administrative peut interrompre le versement de l'allocation lorsqu'elle constate que les engagements pris en matière d'emploi et de formation ne sont pas respectés.</p>