

NOTE D'INFORMATION

Activité partielle de longue durée (APLD) : décret et arrêté d'extension de l'accord de la métallurgie

Auteur : **Patrick GAILLARD**
pgaillard@fimeca.org - + 33 (0)1 47 17 61 76

Date de publication : **01/09/2020**

[Le décret d'application n°2020-926](#), a été publié au Journal officiel en date du 30 Juillet 2020. Il précise les modalités de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle au bénéfice des **employeurs faisant face à une réduction d'activité durable** ainsi que les règles d'indemnisation applicables aux salariés et aux employeurs concernés. Il a fait l'objet d'un **accord** du même jour, qui est à **présent étendu par un arrêté du 25 août** (voir ci-après).

L'APLD est un dispositif cofinancé par l'État et l'Unedic, destinée à sécuriser les salariés et l'activité des entreprises, qui permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements notamment en matière de maintien de l'emploi.

L'activité partielle de longue durée est mobilisable par toutes les entreprises - confrontées à une réduction d'activité durable - implantées sur le territoire national, sans critère de taille ou de secteur d'activité.

Le décret est entré en vigueur au 31 juillet 2020 et ses dispositions s'appliquent aux accords collectifs et documents unilatéraux transmis à l'autorité administrative pour extension, validation et homologation au plus tard le 30 juin 2022.

Ce dispositif spécifique d'activité partielle ([voir notre note sur le sujet](#)) en cas de réduction d'activité durable est à distinguer du dispositif d'activité partielle dit de « droit commun » (qui a évolué à compter du décret du 26 mars mettant en place un dispositif exceptionnel d'activité partielle dans le cadre de la crise sanitaire).

Pour rappel, le recours au dispositif spécifique d'activité partielle est soumis à la conclusion d'un **accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe** ou **d'un document élaboré par l'employeur s'appuyant sur un accord collectif de branche étendu**. Le décret précise les éléments que cet accord doit comporter l'accord collectif auquel est subordonné le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle institué par l'article 53 de la loi du 17 juin 2020.

Un accord a été conclu pour la Métallurgie : Accord du 30 juillet 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi dans la métallurgie (diffusé avec la présente note).

Ce qui prévoit l'arrêté d'extension du 25 août

Cet accord a été étendu par un [arrêté du 25 août 2020 publié au JO du 26 août 2020](#).

L'accord du 30 juillet 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi dans la métallurgie permet aux entreprises de la branche de la métallurgie, adhérentes ou non aux chambres syndicales de la métallurgie, de mettre en œuvre l'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME), au moyen d'un document unilatéral, à compter du 27 août 2020, soit le lendemain de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension du 25 août 2020.

L'extension fait l'objet de plusieurs réserves exposées ci-dessous.

- Le ministère du travail rappelle les dispositions de l'article 1er du décret, c'est-à-dire attire l'attention des partenaires sociaux sur la nécessité qu'un **diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité figure dans le préambule** du document unilatéral.

- Il est également demandé à ce que l'indemnité d'activité partielle spécifique qui ferait l'objet d'un lissage à l'intérieur d'une période de référence donne lieu, **si cela s'avérait nécessaire, à une régularisation à la fin de ladite période**.

NOTE D'INFORMATION

En outre, l'arrêté rappelle les dispositions de l'article 5 du décret précité selon lesquelles lorsque le document unilatéral est reconduit, cette reconduction doit faire l'objet d'une homologation dans les mêmes formes que le document unilatéral initial.

Enfin, répondant à la demande formulée au sein de l'article 8 de l'accord de branche du 30 juillet 2020 précité, l'administration indique ne pas devoir communiquer aux signataires de l'accord de branche les bilans portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel.

Dispositions spécifiques relatives au document élaboré par l'employeur

L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle spécifique **en application d'un accord de branche étendu** est tenue d'élaborer un document conforme aux stipulations de l'accord de branche (contenu obligatoire de l'accord visé par le I, de l'article 1^{er} du décret) et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi.

Sauf stipulation contraire de l'accord collectif, ces engagements en matière de maintien de l'emploi doivent porter sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

La demande d'homologation du document doit être adressée par voie dématérialisée à l'autorité administrative dans les conditions fixées par l'article R.5122-26 du code du travail, et accompagnée du document en question et de l'avis rendu par le CSE, s'il existe. Cette autorisation est renouvelée par période de 6 mois au vu du bilan (voir ci-dessous).

Suivi des engagements par l'Administration

L'employeur est tenu d'adresser à l'autorité administrative, avant la fin de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et des modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et IRP (information devant avoir lieu tous les 3 mois).

Ce bilan est 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 du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

Les licenciements économiques qui ont lieu pendant la période de recours au dispositif entraînent un remboursement à l'Agence de service et de paiement de l'allocation perçue par l'employeur. Par ailleurs, l'ASP pourra procéder à la suspension du versement de l'allocation si elle constate des manquements aux engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Durée du dispositif

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Les règles d'indemnisation applicables aux salariés et aux employeurs

Montant de l'indemnité versée au salarié

Le taux horaire de l'indemnité versée au salarié par son employeur est de 70% de la rémunération antérieure brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Cette indemnité est plafonnée à 4.5 SMIC.

NOTE D'INFORMATION

Montant de l'allocation versée à l'employeur

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé en activité partielle spécifique à :

- 1- 60% de la rémunération horaire brute dans la limite de 4.5 SMIC pour les accords transmis avant le 1^{er} octobre 2020 ;
- 2- 56% de la rémunération horaire brute dans la limite de 4.5 SMIC pour les accords transmis à compter du 1^{er} octobre 2020.

Le taux horaire plancher a été fixé à 7.23 euros.

Limite de la réduction de la durée du travail

La réduction de la durée de travail ne peut être supérieure à 40% de la durée légale pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral.

Cette limite peut être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative.

Articulation entre le dispositif de « droit commun », prévu par l'article L.5122-1 du code du travail et le dispositif spécifique institué par l'article 53

Le décret précise que les deux dispositifs **ne peuvent être cumulés sur une même période et pour un même salarié**. Toutefois un employeur qui bénéficie du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif visé par l'article L.5122-1 du code du travail pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R.5122-1 du code du travail.

Les industries mécaniques, premier employeur industriel de France, conçoivent des pièces, composants et sous-ensembles et équipements pour tous les secteurs de l'économie :

- Pièces mécaniques issues d'opération de fonderie, forge, usinage, formage, décolletage, traitement de surface, etc.
- Composants et sous-ensembles intégrés dans les produits des clients
- Équipements de production (machines, robots, etc.) et équipements mécaniques (pour la santé, l'agriculture, les TP, le bâtiment, la restauration, la lutte contre l'incendie, l'approvisionnement en eau, la production d'énergie, la mesure, la photonique)
- Produits de grande consommation (arts de la table, outillage, ...)