



PROCEDURE DE NEUTRALISATION ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE DREETS/DDETS

Textes de référence :

Article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020

Article 9 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 modifié

Arrêté du 9 avril 2021 relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction durable d'activité

Rappel de la réglementation

L'activité partielle de longue durée (APLD) est mobilisable par accord collectif ou document unilatéral pour une durée de 24 mois maximum sur une période de 36 mois. La réduction de l'horaire de travail des salariés concernés par l'APLD ne peut excéder 40% de la durée légale du travail ou 50% dans des cas exceptionnels.

Compte-tenu d'une part de l'impossibilité de cumuler sur la même période pour un même salarié activité partielle de droit commun et APLD, et d'autre part des restrictions sanitaires mises en place à l'automne 2020 puis au printemps 2021, le Gouvernement a décidé de neutraliser la période allant du 1^{er} novembre 2020 au 30 juin 2021 (V de l'article 9 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020).

La neutralisation permet de :

- ne pas comptabiliser **dans le taux de réduction de l'horaire de travail le nombre d'heures non travaillées entre le 1^{er} novembre et le 30 juin**
- ne pas prendre en compte cette période dans **l'appréciation de la durée de bénéfice du dispositif** prévue par l'accord ou le document unilatéral (au maximum de 24 mois sur 36 mois).

Pour les accords validés et les DU homologués¹ **avant** le 16 décembre 2020, l'employeur doit transmettre un avenant à l'accord ou au DU pour permettre cette neutralisation. Cet avenant doit préciser la période durant laquelle l'employeur souhaite mettre en œuvre la neutralisation des heures chômées entre le 1^{er} novembre 2020 et le 30 juin 2021.

En revanche, l'employeur n'a pas l'obligation de conclure un avenant à l'accord ou au DU pour neutraliser la période. La neutralisation est de plein droit :

- pour les accords validés et les DU homologués **après** le 16 décembre 2020 ;
- pour les employeurs dont l'activité principale implique l'accueil du public et a été interrompue pendant les périodes de restriction des déplacements de l'automne 2020 et de mars/avril 2021 par l'autorité administrative pour lutter contre la propagation de l'épidémie de covid19.

L'employeur peut-il avoir une période de neutralisation inférieure à la période 1^{er} novembre 2020 – 30 juin 2021 ?

Oui, la période de neutralisation doit être comprise entre le 1^{er} novembre 2020 et le 30 juin 2021 mais l'employeur peut tout à fait demander une neutralisation pour une période inférieure.

¹ Il n'est pas nécessaire que les branches professionnelles aient fait un avenant à l'accord étendu pour prévoir la neutralisation

Est-ce que les 8 mois possibles de neutralisation repoussent d'autant la date de fin de l'accord ou du DU ?

Non, la neutralisation permet que les heures chômées ne soient pas prises en compte pour le calcul de la réduction d'activité de 40% et exclut du décompte de la durée du bénéfice du dispositif les périodes neutralisées par l'employeur.

Cependant, le report de la date de fin de l'accord ou du DU ne sera pas automatique. Il conviendra aux parties, si elles le souhaitent, de prévoir par avenant une date reportant la fin de l'accord ou du DU.

La durée de l'autorisation d'APLD est-elle prolongée par la neutralisation ?

Non, la durée d'autorisation initiale de 6 mois n'est pas modifiée par la neutralisation. En conséquence, la date de la demande de renouvellement reste inchangée.

Quand l'employeur doit-il faire la demande de neutralisation ?

L'employeur peut adresser sa demande à la DDETS à tout moment. Elle pourra par exemple être annexée à la demande de renouvellement d'APLD.

Les engagements prévus par l'accord ou le document unilatéral restent-ils en vigueur pendant cette période de neutralisation ?

Oui. L'employeur est tenu par ses engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle pendant toute la durée de recours au dispositif, y compris pendant les périodes neutralisées.

De manière générale, l'ensemble des dispositions négociées dans l'accord APLD restent en vigueur. De même, l'employeur reste tenu par ses engagements pris dans le cadre d'un document unilatéral.

Est-ce que l'employeur est exempté de fournir les pièces nécessaires lors de la demande de renouvellement ?

Non, la neutralisation ne concerne que le nombre d'heures chômées et la période de bénéfice du dispositif. En conséquence, l'employeur doit transmettre à la DDETS l'ensemble des éléments prévus par la réglementation lors du renouvellement :

- un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et en matière de formation professionnelle pris dans le cadre de l'accord ou du DU ;
- un diagnostic actualisé de la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ;
- le procès-verbal de la dernière réunion du CSE au cours de laquelle il a été informé sur la mise en œuvre du dispositif. L'administration peut demander à être destinataire des documents envoyés au CSE portant sur l'application du dispositif au sein de l'établissement, l'entreprise ou le groupe (exemple : taux de consommation de l'APLD, périodes d'APLD et les secteurs concernés).