

Activité partielle de longue durée : précisions sur ses modalités de mises en œuvre

Les cadres dirigeants ne peuvent être mis en activité partielle de longue durée (APLD) que lorsque leur travail est totalement suspendu. C'est ce que souligne le ministère du Travail dans le cadre d'une mise à jour de son questions-réponses relatif à l'APLD datée du 31 décembre 2020. Autre précision : un accord mettant en place ce dispositif peut prévoir de proratiser la limite de réduction de l'horaire de travail pour les salariés à temps partiel.

Les questions-réponses du ministère du Travail relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) intègre désormais la règle de neutralisation de la période de « confinement » instaurée par le décret n°2020-1579 du 14 décembre 2020 (v. l'actualité n° 18205 du 16 décembre 2020). Mais surtout, le document, mis à jour le 31 décembre 2020, précise les modalités de mise en œuvre de l'APLD particulières à certains publics (v. le dossier juridique - Empl. & chôm. - n° 207/2020 du 16 novembre 2020).

Les conditions d'éligibilité des cadres dirigeants

Les cadres dirigeants peuvent être intégrés dans les accords ou les documents unilatéraux organisant l'APLD, confirme le ministère du Travail tout en précisant que leur éligibilité est limitée aux cas de suspension temporaire totale de l'activité, ce qui exclut les cas de réduction partielle de leur temps de travail. L'APLD emprunte en effet certaines modalités au dispositif exceptionnel d'activité partielle dont les paramètres ont été prorogés au plus tard jusqu'à la fin de l'année 2021 (v. l'actualité n° 18211 du 29 décembre 2020). Or, en application de l'article 8 de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020, les périodes de simples réductions horaires ne pourront donner lieu à la mise en activité partielle des cadres dirigeants.

La réduction d'horaire des temps partiels

Selon le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, la réduction de l'horaire de travail

prévu par l'accord ou le document unilatéral organisant l'APLD ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail, soit 14 heures (ou 50 % sur autorisation de l'administration). Cette limitation s'applique en principe de manière identique aux salariés à temps plein et à temps partiel. Toutefois, le ministère du Travail reconnaît que « l'accord APLD peut prévoir une clause prévoyant d'aménager la réduction maximale de l'horaire de travail du salarié à temps partiel au prorata de sa quotité de travail initiale ». Dans le cadre d'une telle clause, un salarié normalement occupé à 80 % de la durée légale (28 heures hebdomadaires), ne peut voir sa durée de travail réduite que de 32 % de la durée légale (80 % de 40 %), soit 11,2 heures par semaine en moyenne. ■

Questions-réponses du ministère du Travail relatif à l'APLD, mis à jour le 31 décembre 2020

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales.fr

FORMATION

« Transitions collectives » : une instruction devrait être diffusée la semaine prochaine

Les modalités de mise en place dans les bassins d'emploi du nouveau dispositif des « transitions collectives » seront bientôt connues. Le ministère du Travail a réuni les partenaires sociaux le 6 janvier afin de finaliser une instruction qui sera transmise aux services concernés dès la semaine prochaine, celle du 11 janvier. D'après l'entourage de la ministre du Travail, une centaine de projets relatifs aux transitions collectives ont été transmis au ministère du Travail. Les plus aboutis pourraient être mis en œuvre dès le début du mois de février.

Le cadre de mise en œuvre des « transitions collectives » est en phase de finalisation a annoncé l'entourage de la

ministre du Travail, le 6 janvier 2021 auprès de la presse, au sortir d'une nouvelle réunion sur ce thème avec les partenaires sociaux (v. l'actualité n° 18210 du 28 décembre 2020). « Les premiers dossiers concrets » pourraient être lancés début février, a-t-il ajouté.

Cette mesure bénéficiera des ressources du FNE-Formation, qui dispose en ce sens d'une enveloppe de 500 millions d'euros sur deux ans. En mobilisant divers dispositifs de formation, elle doit favoriser les reconversions professionnelles de salariés, dont l'emploi est menacé au sein d'entreprises en mutation ou en difficulté, vers des métiers porteurs disponibles dans des entreprises qui peinent à recruter sur le même bassin d'emploi.

La finalisation du cadre du dispositif

La « coconstruction du dispositif » avec les organisations patronales et syndicales a conduit à l'élaboration d'un projet d'instruction. « Après les derniers réglages », celle-ci sera diffusée durant la semaine du 11 janvier, « afin que les Direccte, les Opco, les Associations transitions professionnelles (AT Pro) et le réseau des CEP puisse commencer à travailler ». Le document entend encadrer le fonctionnement des « transitions collectives » de manière simple afin que leur mise en œuvre puisse être rapide pour les salariés et comme pour les entreprises.

Selon l'entourage de la ministre du Travail, d'autres outils doivent également