

COMPARATIF APDC/APLD : ENGAGEMENT DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

	APDC (Activité partielle de droit commun)	APLD (Activité partielle de longue durée)
Champ d'application	En cas de renouvellement d'activité partielle (si l'employeur y a déjà recouru dans les 36 mois précédant). Il doit souscrire à des engagements : obligation de maintien dans l'emploi, action de formation, action en matière de GPEC <i>C. trav. art. L 5122-1, III.</i>	C'est à l'accord collectif de définir les engagements en matière d'emploi. A défaut de précision dans l'accord, l'engagement porte sur l'intégralité des emplois du groupe, de l'établissement ou de l'entreprise. A noter : En l'absence de mention contraire dans l'accord de branche, les engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral porteront sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise. <i>Questions - réponses "Activité partielle de longue durée (APLD)"</i>
Condition/durée de l'obligation de maintien de l'emploi	Les engagements peuvent notamment porter sur une obligation de maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation. <i>C. trav. art. R 5122-9, II, al. 2 à 5.</i> L'administration fixe ces engagements en tenant compte : - de la situation de l'entreprise ; - de la récurrence du recours à l'activité partielle dans l'établissement ; - du contenu d'un éventuel accord collectif sur les conditions du recours à l'activité partielle ou, à défaut, des propositions figurant dans la demande d'autorisation. <i>C. trav. art. R 5122-9, II, al. 6.</i> Les engagements sont déterminés en fonction de la situation de l'entreprise et de ses salariés, modulés en fonction de l'importance du volume d'heures demandé. Ils tiennent compte de la proposition faite par l'entreprise et, le cas échéant, du contenu d'un éventuel accord collectif dans l'entreprise sur ce sujet et de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur le recours à l'activité partielle. <i>Circ. DGEFP 2013-12 du 12-7-2013, n° 1, 3.</i>	L'accord ou la décision unilatérale doit obligatoirement mentionner les engagements en matière d'emploi. L'obligation de maintien dans l'emploi pour toute la durée définit par l'accord ou la décision unilatérale. A notre sens, à défaut de précision, cette durée devra être celle de mise en œuvre du dispositif défini par l'accord ou l'engagement unilatérale. <i>Questions - réponses "Activité partielle de longue durée (APLD)"</i>
Enjeux en cas de non-respect de l'engagement	L'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement des sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle en cas de non-respect par l'entreprise, sans motif légitime, des engagements mentionnés dans la décision d'autorisation. <i>C. trav. art. R 5122-10, al. 1.</i> En cas de non-respect des engagements souscrits par l'établissement, l'administration peut procéder au recouvrement de tout ou partie des allocations d'activité partielle versées, après s'être assurée que ce manquement est bien imputable à l'employeur. <i>Doc. technique DGEFP août 2013, fiche n° 3.5.</i> Le remboursement peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise. <i>C. trav. art. R 5122-10, al. 2.</i> Si l'établissement se trouve dans l'incapacité de respecter tout ou partie de ses engagements, compte tenu, par exemple, d'une dégradation soudaine de sa situation, il doit signaler à l'administration dans les plus brefs délais les difficultés qu'il rencontre. Il sera alors possible de redéfinir des engagements plus adaptés à la nouvelle situation de l'établissement. <i>Doc. technique DGEFP août 2013, fiche n° 3.5.</i>	Le non-respect des engagements en matière d'emploi entraîne le remboursement de l'allocation par l'employeur, selon le périmètre d'engagements de maintien dans l'emploi : - Sur le périmètre des salariés en activité partielle de longue durée : L'employeur devra rembourser les sommes perçues pour chaque salarié licencié pour motif économique placé en activité partielle de longue durée. - Sur le périmètre des salariés hors périmètre de l'activité partielle de longue durée : Pour les salariés hors périmètre de l'activité partielle mais dont l'employeur s'est engagé à maintenir l'emploi, ce dernier devra rembourser une somme égale, pour chaque licenciement économique, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle de longue durée et le nombre de salariés placés en activité partielle de longue durée. <i>Questions - réponses "Activité partielle de longue durée (APLD)"</i>