

Activité partielle de longue durée (APLD)

Source : Fiche Ministère du travail - Mis à jour le : 05/08/2020

Inscrite au cœur du plan de relance, l'activité partielle de longue durée (APLD) est mise en place pour aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire COVID-19 avec pour objectif de préserver les emplois et de sauvegarder les compétences des salariés.

L'APLD est un dispositif de soutien à l'activité économique qui offre la possibilité à une entreprise - confrontée à une réduction durable de son activité - de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, et de recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien en emploi. Son accès est conditionné à la signature d'un accord collectif.

Qu'est-ce que l'activité partielle de longue durée ?

Qu'est-ce que l'activité partielle de longue durée ?

L'APLD est un dispositif cofinancé par l'État et l'Unédic, 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.

Consulter le Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020

La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ne peut dépasser **40 % de l'horaire légal par salarié, sur la durée totale de l'accord.**

L'activité partielle de longue durée peut être mise en place **dans la limite de 24 mois**, consécutifs ou non, **sur une période de 36 mois consécutifs.**

À quelles entreprises s'adresse l'APLD ?

À quelles entreprises s'adresse l'APLD ?

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.

À quelle condition peut-on avoir recours à l'APLD ?

À quelle condition peut-on avoir recours à l'APLD ?

L'activité partielle de longue durée nécessite un accord collectif, signé au sein de l'établissement, de l'entreprise, du groupe, ou de la branche. Dans ce dernier cas, l'employeur élabore un document conforme aux stipulations de l'accord de branche

Quel est le contenu de l'accord et du document ?

L'accord et le document de l'employeur doivent obligatoirement mentionner :

- ▶ La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- ▶ les activités et salariés auxquels s'applique le 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.

Ils peuvent également prévoir, sans que cette liste soit limitative :

- ▶ 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 au dispositif ;
- ▶ 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.

Quel est le périmètre de l'engagement de maintien de l'emploi ?

Les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise, sauf si l'accord d'activité partielle spécifique prévoit un périmètre d'engagements sur l'emploi plus restreint.

À noter : le document unilatéral ne peut pas déroger au champ d'application prévu par l'accord de branche

. En conséquence, en l'absence de mention dans l'accord de branche prévoyant explicitement que l'engagement peut porter sur un périmètre plus restreint, les engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral porteront sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

En cas de licenciement économique, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes.

Quelle procédure suivre pour transmettre la demande d'APLD à l'administration ?

Quelle procédure suivre pour transmettre la demande d'APLD à l'administration ?

L'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou le document doivent être transmis par l'employeur à la **Direccte de son territoire**.

Un dépôt sera bientôt possible directement en ligne sur le portail **activitepartielle.emploi.gouv.fr**. Dans l'attente, la transmission peut s'effectuer par voie postale ou par courriel.

Trouver les coordonnées de la Direccte de son territoire.

Les Direccte disposent de 15 jours pour valider un accord et de 21 jours pour homologuer un document élaboré en application d'un accord de branche
. Le bénéfice de l'APLD est accordé par période de 6 mois, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 3 années consécutives.

Quel niveau de prise en charge ?

Quel niveau de prise en charge ?

Du côté du salarié

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, **versée par son employeur**, correspondant à **70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés dans la limite de 4,5 Smic**. Le contrat de travail, comme en activité partielle classique, est suspendu sur les heures au cours desquelles le salarié n'est pas à la disposition de son employeur.

Du côté de l'employeur

L'employeur reçoit une allocation équivalent à une part de la rémunération horaire brute du salarié placé en APLD :

► **60 % de la rémunération horaire brute** limitée à 4,5 fois le taux horaire Smic pour les accords transmis à l'autorité administrative **avant le 1^{er} octobre 2020** ;

► **56 % de cette rémunération** pour les accords transmis à l'autorité administrative **à compter du 1^{er} octobre 2020**.

Calendrier	Indemnisation salariés	Allocation employeur			Durée
		Taux	Plancher	Plafond	
Accords déposés entre le 1^{er} juillet et le 30 septembre	70 % du salaire brut avec plancher à 8,03 €/h et plafond à 70 % de 4,5 SMIC	60% du salaire brut soit 85,7 % de l'indemnité versée aux salariés	7,23€/h	60 % de 4,5 SMIC brut = 27,41€/h	24 mois maximum sur 36 mois renouvelable tous les 6 mois <i>La DAP ne peut pas aller au-delà de 6 mois et est renouvelable par avenants par tranche de 6 mois maximum dans une limite totale de 24 mois sur une période glissante de 36 mois.</i>
Accords déposés à partir du 1^{er} octobre	70 % du salaire brut avec plancher à 8,03 €/h et plafond à 70 % de 4,5 SMIC	56 % du salaire brut soit 80 % de l'indemnité versée aux salariés	7,23€/h	56 % de 4,5 SMIC brut = 25,58 €/h	

Le taux horaire plancher de l'allocation est fixé à 7,23 euros. Le plancher ne s'applique pas aux salariés non soumis à une rémunération au moins équivalente au SMIC horaire (apprentis, contrat d'apprentissage, salariés en contrat d'engagement éducatif, etc.).

Exemple 1 : pour des salariés rémunérés au Smic horaire

Un employeur négocie un accord avec les organisations syndicales représentatives de son entreprise qui prévoit que le temps de travail est réduit de 12 heures par semaine.

Pour un salarié à temps complet (la réduction d'horaire est donc d'environ 35%) et rémunéré au Smic, soit 10,15 euros bruts de l'heure.

► **Calcul de l'indemnité perçue par le salarié :**

Le salarié doit percevoir une indemnité au moins égale à 8,03 € net par heure. Au total, il percevra donc au moins 96,36 euros par semaine ($8,03 \times 12$).

► **Calcul de l'allocation perçue par l'employeur :**

L'employeur percevra quant à lui le montant plancher de l'allocation financée par l'État et l'Unédic, soit 7,23 euros/heure non travaillée/salarié. Au total, il percevra donc 86,76 € euros par semaine ($7,23 \times 12$).

Exemple 2 : pour des salariés rémunérés au-dessus du SMIC mais moins que 4,5 Smic

Un employeur d'une petite entreprise élabore un document en application d'un accord de branche.

Cet accord de branche a été transmis à l'autorité administrative le 15 septembre 2020, c'est-à-dire avant le 1^{er} octobre 2020.

Ce document précise que la réduction de l'horaire de travail est de 3 heures par semaine.

Pour un salarié recruté à 20 heures hebdomadaires et rémunéré à 30 euros bruts de l'heure :

► **Calcul de l'indemnité perçue par le salarié :**

Le salarié concerné doit percevoir au moins 70 % de 30 euros, soit 21 euros/heure non travaillée. Le montant de son indemnité d'activité partielle sera donc de 63€ par semaine (21×3).

► **Calcul de l'allocation perçue par l'employeur :**

Dans la mesure où l'accord de branche a été transmis avant le 1^{er} octobre 2020, le taux de l'allocation applicable aux employeurs de cette branche est de 60 % du salaire brut antérieur du salarié.

L'employeur percevra donc pour ce salarié 60 % de 30 euros = 18 euros par heure non travaillée. Au total, il percevra pour ce salarié 54 euros par semaine (18 x 3).

Exemple 3 : pour des salariés rémunérés à plus de 4,5 Smic

Un employeur négocie un accord avec les organisations syndicales représentatives de son entreprise, transmis à l'autorité administrative le 20 novembre 2020, qui prévoit que le temps de travail est réduit de 5 heures par semaine.

Pour un salarié rémunéré à 60 euros bruts de l'heure :

► Calcul de l'indemnité perçue par le salarié :

L'indemnité légale est plafonnée à 70 % de 4,5 Smic. L'indemnité légale de ce salarié sera donc de 31,97 euros par heure non travaillée. Il percevra donc une indemnité légale égale à 159,85 € par semaine (5 x 31,97 €).

► Calcul de l'allocation perçue par l'employeur :

Dans la mesure où l'accord a été transmis à l'administration après le 1^{er} octobre 2020, l'employeur bénéficiera d'un taux de prise en charge égal à 56 % de la rémunération antérieure brute du salarié, avec un plafond de l'allocation à 56 % de 4,5 Smic. Il percevra donc 25,58 euros par heure non travaillée (56 % de 4,5 Smic), soit au total 127,9 € par semaine pour ce salarié (5 x 25,58).

L'APLD peut-elle être cumulée avec l'activité partielle « de droit commun » ?

L'APLD peut-elle être cumulée avec l'activité partielle « de droit commun » ?

L'APLD ne peut être cumulée, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif **d'activité partielle** de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

Un employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle longue durée pour une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail, pour l'un des motifs suivants :

- Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie.
- Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel.

- ▶ La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise.
- ▶ Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Il n'est pas possible de recourir concomitamment au dispositif d'activité partielle de longue durée et à l'activité partielle de droit commun pour un motif de conjoncture économique.