

ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE

Dispositif

L'activité partielle de longue durée (ou activité partielle spécifique) est un dispositif négocié de soutien permettant aux entreprises confrontées à une réduction durable d'activité de diminuer l'horaire de travail de leurs salariés, et de percevoir une allocation Etat, en contrepartie d'engagements notamment en matière de maintien en l'emploi.

L'APLD peut être mise en place dans la limite de 24 mois, sur une période de 36 mois consécutifs, au sein d'une entreprise, d'un établissement ou d'un groupe, implantés sur le territoire national, confrontés à une réduction d'activité durable, sans critère de taille ou de secteur d'activité. Elle couvre la réduction d'activité dans la limite de 40% de la durée légale du travail pour chaque salarié, voire 50% dans des cas exceptionnels.

Afin de tenir compte des contraintes liées au deuxième confinement, un décret du 14 décembre 2020 prévoit la neutralisation des durées d'accord/document unilatéral ainsi que des compteurs d'heures (de 40%) des salariés. Les accords/DU conclus avant le 14 décembre par des entreprises ne relevant pas d'un secteur protégé ou fermé administrativement doivent faire l'objet d'un avenant à l'accord ou d'une modification du document unilatéral pour bénéficier de cette neutralisation.

Procédure

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 unilatéral** conforme aux stipulations de l'accord de branche étendu.

L'accord ou document unilatéral est ensuite soumis au contrôle de l'UD DIRECCTE. Celle-ci dispose de 15 jours pour valider un accord et de 21 jours pour homologuer un document élaboré en application d'un accord de branche. A l'instar de l'activité partielle de droit commun, la procédure est dématérialisée (*Portail SI APART*).

L'accord ou le document unilatéral de l'employeur doivent obligatoirement comporter des mentions telles que :

- 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 oeuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Le bénéfice de l'APLD est accordé par période de 6 mois, l'autorisation DIRECCTE étant renouvelée en se fondant sur le bilan portant sur le respect des engagements en matières d'emploi et de formation professionnelle ainsi que les modalités d'information des organisations syndicales et IRP.

Indemnisation : allocation et indemnité

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 (31,97 €).

Du côté de l'employeur

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

Indemnisation salarié	Allocation employeur			Durée
	Taux	Plancher	Plafond	
70% du salaire brut avec plancher à 8,03€/h et plafond à 70% de 4,5 SMIC (31,97€/h)	60% du salaire brut soit 85,7% de l'indemnité versée aux salariés.	8,03€/h	60% de 4,5 SMIC brut = 27,41€/h	24 mois maximum sur 36 mois renouvelables tous les 6 mois La demande d'autorisation est renouvelable par tranche de 6 mois maximum dans la limite totale de 24 mois sur une période glissante de 36 mois.
	70% pour les entreprises des secteurs dits « protégés » et entreprises fermées administrativement et pour les heures chômées à dater du 1 ^{er} novembre	8,03€/h	70% de 4.5 SMIC = 31,97€/h	

Les engagements de l'employeur : Emploi et formation professionnelle

L'APLD s'accompagne obligatoirement d'un engagement de l'employeur à maintenir les emplois. L'engagement porte également sur la formation professionnelle.

Les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'entreprise, sauf si l'accord d'activité partielle spécifique prévoit un périmètre plus restreint (ex. un établissement, un secteur d'activité de l'entreprise...). Le document unilatéral établi en application d'un accord de branche ne peut pas déroger au champ d'application prévu par cet accord de branche

En cas de licenciement(s) économique(s) intervenu(s) sur les salariés concernés par l'APLD, l'administration peut demander à l'employeur le remboursement des sommes versées au titre de l'allocation.

En outre, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation lorsqu'elle constate que l'employeur ne respecte pas les engagements prévus à l'accord/DU.

Articulation APLD avec d'autres dispositifs

- 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, pour des demandes motivées par la conjoncture économique. Le cumul reste possible pour les autres motifs (circonstances exceptionnelles, sinistre, difficultés d'approvisionnement...). Dans tous les cas, les deux dispositifs ne peuvent concerner les mêmes salariés.
- **PSE** : les négociations sur le recours à l'APLD et sur un projet de PSE peuvent être conduites simultanément. Le placement en activité partielle peut être qualifié de dispositif de prévention des licenciements économiques. En revanche, tout licenciement économique (individuel ou collectif) intervenu pendant l'exécution de l'accord pourra donner lieu à remboursement des sommes versées au titre des salariés concernés par l'APLD. Les salariés non bénéficiaires de l'APLD pendant la période mais inclus dans le périmètre des engagements de maintien dans l'emploi pourront faire l'objet d'un remboursement calculé sur la base d'un montant moyen. Les différents cas d'articulation des deux dispositifs (concomitance, chevauchement de périodes de négociation ou d'exécution...) obéissent à des principes directeurs, pris en compte au cas par cas par la Direccte.
- La négociation d'une **rupture conventionnelle collective** peut s'inscrire dans un contexte de recours à l'APLD. Les ruptures intervenues ne sont pas considérées comme des ruptures pour motif économique donnant lieu à remboursement.
- L'APC (**accord de performance collective**) peut compléter un accord APLD (en amont ou en aval) en prévoyant des dispositions de gestion des effectifs et activant des leviers tels que la mobilité interne ou la durée du travail. En revanche, les clauses doivent être compatibles. Ainsi un APC prévoyant l'augmentation de la durée du travail ne peut être conclu en parallèle d'un accord APLD qui vise à réduire l'activité.

Sources /liens et outils utiles

Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire - article 53

Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique

Décret n°2020-1579 du 14 décembre 2020 modifiant le décret du 28 juillet 2020 relatif au dispositif d'APLD

Lien : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/apld>

Questions réponses : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/faq-apld>

Tableau récapitulatif des taux et montants d'indemnités et d'allocations des dispositifs d'activité partielle : [Mise à jour au 02/11/2020](#)

[Négociation et validité des accords d'entreprise](#)