

**Ce dispositif n'est plus mobilisable actuellement !**

## Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

### DREETS

#### Présentation du dispositif

L'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) est destinée à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui ne sont pas de nature à compromettre leur pérennité.

Il a vocation à prendre le relais sur le dispositif de chômage partiel qui a été mis en place en urgence au plus fort de la crise. L'APLD est une allocation cofinancée par l'État et l'Unédic, destinée à sécuriser les salariés et l'activité des entreprises.

Dans le cadre du plan de résilience économique et sociale destiné aux entreprises suite à la guerre en Ukraine, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion précise les règles applicables à la mobilisation du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) pour faire face aux conséquences économiques qui en découlent :

- la possibilité de prolonger jusqu'à 12 mois supplémentaires le bénéfice de l'APLD (soit 36 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs),
- la possibilité de négocier des accords APLD ou d'établir des documents unilatéraux jusqu'au 31 décembre 2022 au lieu du 30 juin 2022,
- la possibilité d'adapter les termes d'un accord ou d'un document unilatéral APLD pendant toute sa durée afin de prendre en compte l'évolution de la situation économique de l'entreprise pendant la crise.

**Le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD: APLD : Activité partielle de longue durée) ne peut plus être mis en place dans une entreprise depuis le 1er janvier 2023.**

**Les dispositifs mis en place avant cette date peuvent continuer à s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2026 au plus tard.**

**Une modification de l'accord collectif ou du document unilatéral mis en place avant le 31 décembre 2022 peut cependant intervenir après cette date. Un avenant est transmis à l'administration.**

#### Conditions d'attribution

##### A qui s'adresse le dispositif ?

###### — Entreprises éligibles

L'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) s'adresse aux entreprises qui subissent une baisse durable d'activité. L'APLD assure un soutien aux entreprises en permettant à l'employeur, après autorisation de l'autorité administrative, de réduire l'horaire de travail en contrepartie d'engagements notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle. L'employeur peut bénéficier d'une allocation pour les heures non-travaillées par les salariés.

L'APLD est mobilisable par toutes les entreprises implantées sur le territoire national, sans critère de taille ou de

secteur d'activité.

### Dans le cadre du plan de résilience économique et sociale

Les entreprises dont l'activité est affectée par les conséquences économiques de la guerre d'agression russe en Ukraine sont éligibles au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD).

Il est néanmoins rappelé que le dispositif d'APLD est conçu pour faire face à des difficultés durables et qu'il n'est pas recommandé de conclure des accords ou de documents unilatéraux (pris en application d'un accord de branche APLD étendu) d'une durée de quelques mois seulement, notamment au regard de l'application de la règle fixant à 40% le taux maximal d'inactivité.

#### — Salariés éligibles

### Dans le cadre du plan de résilience économique et sociale

Les salariés disposant d'un contrat de travail de droit français et employés par des entreprises russes, biélorusses ou ukrainiennes implantées en France et dont l'activité est réduite en raison des conséquences de la guerre en Ukraine, sont éligibles au dispositif d'APLD.

#### — Critères d'éligibilité

L'employeur peut bénéficier de ce dispositif sous réserve de la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe OU de la conclusion d'un accord collectif de branche étendu, définissant :

- la durée d'application de l'accord,
- les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique,
- les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi
- les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre :
  - l'employeur peut réduire l'activité de l'entreprise dans la limite de 40% de la durée légale et faire travailler ses salariés 60% de celle-ci. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné pour la durée totale de l'accord. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral,
  - sur décision de la direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP) et dans les conditions prévues par l'accord collectif ou par le document unilatéral et l'accord de branche étendu, cette réduction peut aller jusqu'à 50% dans des cas exceptionnels qui résultent de la situation particulière de l'entreprise.

Cet accord ou document sera soumis à la validation/homologation de l'autorité administrative. L'APLD s'applique aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation au plus tard le 31 décembre 2022. Le recours à l'APLD étant limité à 36 mois consécutifs ou non sur une période de référence de 48 mois consécutifs, le dispositif trouvera potentiellement à s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2026.

Les entreprises déjà engagées dans le dispositif d'APLD peuvent, après la date du 31 décembre 2022, conclure des avenants à leurs accords et modifier leurs documents unilatéraux.

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/du document unilatéral.

Comme évoqué ci-dessus, l'APLD peut être mise en place dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une

période de 48 mois consécutifs et permet par exemple à l'entreprise :

- de recourir à l'APLD durant 18 mois,
- puis, de revenir à une activité normale durant 6 mois, sans recourir au dispositif,
- puis de recourir de nouveau à l'APLD durant 12 mois,
- puis de revenir à une activité normale durant 6 mois, sans recourir au dispositif,
- et de recourir de nouveau à l'APLD pendant 6 mois.

Le décompte est réalisé en mois civils : un mois durant lequel l'entreprise recourt à APLD compte pour un mois entier. Il n'est pas nécessaire de préciser dans l'accord ou le document le planning prévisionnel de recours au dispositif. Seule doit être indiquée la durée totale de recours envisagée.

### **A noter**

Il est néanmoins rappelé qu'il n'est plus possible pour les entreprises, depuis le 1er janvier 2023, de transmettre à l'autorité administrative (pour validation ou homologation) un accord collectif ou un document unilatéral initial relatif à l'APLD.

La modification d'un document unilatéral ou d'un accord déjà homologué ou validé avant cette date restera toutefois possible après le 31 décembre 2022.

Attention, il convient de ne pas confondre la date butoir du 31 décembre 2022, (date au-delà de laquelle il n'est plus possible d'entrer dans le dispositif), avec la date de fin de l'accord (qui emporte la fin de la mobilisation du dispositif pour le ou les entreprise(s) concernées).

Si les partenaires sociaux d'une branche professionnelle qui dispose d'un accord de branche APLD déjà étendu et qui souhaitent bénéficier du report de cette date butoir, ils ont la possibilité de conclure un avenant à leurs accords de branche pour modifier la date du 30 juin 2022 (si une clause de l'accord prévoit expressément cette date) par celle du 31 décembre 2022. Toutefois, pour être applicable, l'avenant devra faire l'objet d'une procédure d'extension.

En conséquence, 2 situations sont alors possibles :

- si aucune stipulation de l'accord de branche ne fait référence à la date butoir du 30 juin 2022, alors ce sont les dispositions de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 qui sont applicables et la date butoir est le 31 décembre 2022. Les partenaires sociaux n'ont alors pas besoin de faire un avenant à l'accord de branche,
- si les stipulations de l'accord de branche prévoient expressément la date du 30 juin 2022 comme date butoir de transmission des documents unilatéraux, alors cette date prime sur celle prévue par l'article 53 de la loi du 17 juin 2020, et les partenaires sociaux doivent, s'ils souhaitent reporter cette date, conclure un avenant à l'accord de branche.

Il faut préciser que si l'extension de l'avenant modifiant la date butoir a lieu après le 30 juin 2022, les entreprises de la branche qui souhaitent entrer dans le dispositif seront confrontées à une période de « carence », comprise entre le 1er juillet 2022 et la date d'extension de l'avenant, durant laquelle il ne sera pas possible de déposer un primo document unilatéral. Ces entreprises pourront toutefois déposer un accord d'entreprise d'APLD. Les services déconcentrés de l'État sont d'ores et déjà mobilisés pour accompagner les petites entreprises dans la mise en place du dispositif.

Pour les branches et entreprises déjà couvertes par un accord/DU APLD, le bénéfice de ces prolongations nécessitera, dans certains cas, la conclusion d'un avenant à l'accord collectif/de branche et/ou la modification du document unilatéral de l'entreprise.

Les établissements bénéficiant de l'APLD en application d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe :  
Si l'accord initial prévoit expressément la mobilisation du dispositif dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs, l'entreprise qui souhaite bénéficier de la prolongation de l'APLD devra négocier et conclure un avenant à son accord initial afin de substituer à cette stipulation la possibilité de bénéficier de l'APLD dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs. Cet avenant devra être déposé dans le SI-APART et faire l'objet d'une validation par les services de l'Etat.

Les établissements bénéficiant de l'APLD en application d'un document unilatéral pris sur le fondement d'un accord de branche :

Si l'accord de branche étendu fait expressément mention de la date limite de transmission des accords collectifs et documents unilatéraux pour validation ou homologation à l'autorité administrative le 30 juin 2022 et/ou de la mobilisation du dispositif dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs, la branche devra négocier un avenant à son accord initial pour bénéficier de la prolongation de l'APLD, afin de prévoir expressément les nouvelles modalités de mobilisation de l'APLD (bénéfice de l'APLD dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs et/ou date limite de transmission à l'autorité administrative pour homologation des DU au plus tard le 31 décembre 2022). Cet avenant à l'accord de branche devra être étendu par la Direction générale du Travail.

---

## Montant de l'aide

### De quel type d'aide s'agit-il ?

#### Du côté des employeurs

L'employeur reçoit une allocation équivalente à 60% de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire Smic.

#### A partir du 1er janvier 2023

Ce taux horaire ne peut être < à 8,92 € (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1er janvier 2023).

A Mayotte, ce taux horaire ne peut être < à 7,71€ (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1er janvier 2023).

#### A partir du 1er mai 2023

Ce taux horaire ne peut être < à 9,12 € (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1er mai 2023).

A Mayotte, ce taux horaire ne peut être < à 7,88€ (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1er mai 2023).

#### Pour rappel en 2022

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,37 € (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux

heures non travaillées à compter du 1er janvier 2022). Ce minimum n'est pas applicable pour les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,59 € (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1er mai 2022). Ce minimum n'est pas applicable pour les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,76 € (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1er août 2022). Ce minimum n'est pas applicable pour les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Les périodes chômées peuvent être mises à profit pour conduire des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, et pour maintenir et développer les compétences des salariés. L'entreprise peut mobiliser notamment les OPCO, [le FNE formation](#) et le FSE pour le financement des coûts de formation engagés pour faire face aux difficultés économiques conjoncturelles, d'abonder le CPF, de renforcer le plan de développement des compétences, etc.

### Du côté des salariés

Le salarié placé en APLD reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70% de son salaire brut par heure chômée (heure non travaillée sur décision de l'employeur), soit environ à 84 % du salaire net horaire.

Depuis le 1er mai 2023, cette indemnité ne peut pas être < à 9,12 €, ni être > à un plafond de 36,29 € par heure chômée.

**Concernant le taux majoré** Le taux majoré n'est plus applicable depuis le 1er août 2022.

#### Pour rappel pendant la crise sanitaire

Les entreprises suivantes recevaient une allocation équivalente à 70% de la rémunération horaire brute du salarié jusqu'au 30 novembre 2021 :

- les établissements recevant du public et qui sont fermés sur décision administrative pour lutter contre la propagation de l'épidémie de covid19,
- les établissements situés dans un territoire soumis à des restrictions particulières et subissant une baisse de CA d'au moins 60 %,
- les entreprises appartenant aux secteurs dits protégés et qui subissent une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80 %,
- les établissements basés dans la zone de chalandise d'une station de ski s'ils subissent au moins 50 % de baisse de CA.

Du 1er décembre 2021 et jusqu'au 28 février 2022, le taux horaire de l'allocation a été maintenu à 70%, y compris si elles étaient déjà en APLD :

- les établissements recevant du public et qui sont fermés sur décision administrative pour lutter contre la propagation de l'épidémie de covid19,
- les établissements situés dans un territoire soumis à des restrictions particulières et subissant une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60%,
- les entreprises appartenant aux secteurs dits protégés et qui subissent une baisse de CA d'au moins 65%,
- les employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (garde d'enfants et personnes

vulnérables).

Du 1er mars au 31 mars 2022, le taux horaire de l'allocation a été maintenu à 70%, y compris si elles étaient déjà en APLD :

- les établissements recevant du public et qui sont fermés sur décision administrative pour lutter contre la propagation de l'épidémie de covid19,
- les établissements situés dans un territoire soumis à des restrictions particulières et subissant une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60%,
- les employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (garde d'enfants et personnes vulnérables).

Du 1er avril au 31 juillet 2022, le taux horaire de l'allocation a été maintenu à 70% uniquement pour les employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (garde d'enfants et personnes vulnérables).

---

## Informations pratiques

### Quelle démarche à suivre ?

#### — Auprès de quel organisme

L'employeur adresse au préfet du département où est implanté l'établissement concerné une demande préalable d'autorisation d'activité partielle. La demande précise :

- les motifs justifiant le recours à l'activité partielle,
- la période prévisible de sous-activité,
- le nombre de salariés concernés.

Lorsque la demande d'autorisation préalable d'activité partielle et, le cas échéant, la demande de renouvellement d'autorisation portent, pour le même motif et la même période, sur au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements :

- l'employeur peut adresser une demande unique au titre de l'ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l'un quelconque des établissements concernés,
- dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement en activité partielle des salariés est confié au représentant de l'Etat dans le département où est implanté chacun des établissements concernés.

L'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou le document doivent être transmis par l'employeur à la DDETS de son territoire ainsi que sur le portail [activitepartielle.emploi.gouv.fr](https://activitepartielle.emploi.gouv.fr).

L'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe doit, dans tous les cas, également faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme [TéléAccords](#), indépendamment de la demande de validation réalisée auprès de la DDETS dans l'application APART.

### **Dans le cadre du plan de résilience économique et sociale, les entreprises dont l'activité est affectée par les conséquences économiques de la guerre en Ukraine**

La plateforme de dépôt en ligne a été mise à jour pour permettre aux entreprises de cocher un sous-motif supplémentaire, au sein des motifs "toutes autres circonstances exceptionnelles", intitulé "conséquences du conflit

en Ukraine". L'utilisation de ce motif autorise les entreprises de disposer d'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande préalable.

Pour toutes questions relatives au dispositif se rapprocher de l'unité départementale de la DDETS dont dépend l'établissement concerné.

## — Éléments à prévoir

**L'accord collectif** doit 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 du travail,
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle,
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et du comité social et économique (CSE).

Il peut 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.

**Le document unilatéral** doit obligatoirement mentionner :

- les conditions de mise en œuvre dans l'établissement ou l'entreprise des stipulations de l'accord de branche étendu,
- la date de début et durée d'application du dispositif,
- les activités et salariés concernés,
- la réduction maximale de l'horaire de travail en dessous de la durée légale du travail,
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle,
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et du comité social et économique (CSE).

## Quel cumul possible ?

Un employeur bénéficiant du dispositif APLD pour une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de droit commun, pour l'un des motifs suivants :

- difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie,
- sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel,
- transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise,
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

L'APLD ne peut pas être cumulée, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif [d'activité partielle de droit commun](#).

Toutefois, 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.

---

## Organisme

### DREETS

#### Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

- **Accès aux contacts locaux**  
Web : [dreets.gouv.fr](https://dreets.gouv.fr)

---

## Déposer son dossier

- <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/>

---

## Source et références légales

### Références légales

Décret n° 2021-101 du 1er février 2021 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique applicables à Mayotte.

Décret n° 2021-88 du 29 janvier 2021 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable.

Décret n° 2021-89 du 29 janvier 2021 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle et le décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

Arrêté du 24 mars 2021 abrogeant l'arrêté du 10 février 2021 relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

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

Décret n° 2021-808 du 25 juin 2021 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique applicables à Mayotte.

Décret n° 2021-1389 du 27 octobre 2021 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable.

Décret n° 2021-1390 du 27 octobre 2021 portant modification des taux horaires minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité réduite pour le maintien en emploi applicables à Mayotte.

Décret n° 2021-1878 du 29 décembre 2021 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable.

Décret n° 2022-40 du 18 janvier 2022 portant modification des taux horaires minimums de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable applicables à Mayotte.

Décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi.

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi.

Décret n° 2022-654 du 25 avril 2022 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable.

Décret n° 2022-654 du 25 avril 2022 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable.

Décret n° 2022-940 du 27 juin 2022 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable applicable à Mayotte.

Décret n° 2022-1072 du 29 juillet 2022 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable.

Décret n° 2023-34 du 26 janvier 2023 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable applicable à Mayotte.

Décret n° 2023-322 du 28 avril 2023 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable.

Décret n° 2023-438 du 5 juin 2023 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable applicable à Mayotte.