

Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

DREETS

Présentation du dispositif

Pour faire face à la crise et protéger les emplois, le Gouvernement met en place l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD). Ce dispositif est destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Il s'inscrit au cœur du plan de relance. 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 trente-six 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.

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. Avec l'APLD, une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité a ainsi la possibilité de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, en contrepartie d'engagements notamment en matière de maintien en emploi et de formation.

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 en Ukraine sont éligibles au bénéfice de l'activité partielle de longue durée (APLD) y compris en cas de fermeture volontaire.

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.

— 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.

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.

Pour l'application des accords collectifs validés ou des documents unilatéraux homologués à compter du 16 décembre 2020, la période comprise entre le 1er novembre 2020 et le 30 juin 2021, n'est pas prise en compte dans l'appréciation de la durée de bénéfice du dispositif et de la réduction maximale de l'horaire de travail.

Cette modification n'est pas requise pour les employeurs dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de l'épidémie de covid-19.

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

Il 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.

A noter

Avant le 15 avril 2022, la date limite de transmission à l'autorité administrative pour validation ou homologation des accords ou documents unilatéraux était fixée au 30 juin 2022.

Montant de l'aide

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

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 des employeurs

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

Pour les demandes d'indemnités adressées à compter du 1er octobre 2021, le taux horaire ne peut être inférieur à 8,30 €. Cependant, ce minimum ne s'applique pas aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

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

Par dérogation, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle spécifique est égal au taux horaire de l'allocation de l'activité partielle de droit commun qui serait applicable à l'employeur lorsque ce taux est supérieur à 60%.

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

L'employeur recevra de l'ASP une allocation d'activité partielle équivalente à 36% de la rémunération brute antérieure du salarié, dans la limite de 36% de 4,5 SMIC, avec un plancher de 7,53 € (rehaussé à 7,73 € à compter du 1er mai 2022).

Taux majoré

Les entreprises suivantes reçoivent 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.

Depuis le 1er décembre 2021 et jusqu'au 28 février 2022, le taux horaire de l'allocation est maintenu à 70%, y compris si elles sont 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 est maintenu à 70%, y compris si elles sont 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).

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

Du côté des salariés

L'employeur doit verser au salarié placé en activité partielle longue durée une indemnité horaire correspondant à 70% de sa rémunération brute servant d'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail. La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 Smic horaire.

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

Le salarié percevra une indemnité au taux de droit commun, soit 60% de sa rémunération brute antérieure, dans la limite de 60% de 4,5 SMIC.

Cas particulier à Mayotte

A compter du 1er octobre 2021 et jusqu'au 30 novembre 2021, pour les demandes d'indemnisation adressées à l'autorité administrative au titre des heures chômées par les salariés à compter du 1er octobre 2021 :

- le taux horaire minimum de l'allocation versée aux employeurs est fixé à 7,24 € pour les entreprises :
 - dont l'activité a été interrompue par décision administrative en raison de la crise sanitaire,
 - situées dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative lorsqu'ils subissent une forte baisse de CA,
 - qui relèvent des secteurs les plus affectés par les conséquences de l'épidémie de covid-19 et qui continuent de subir une très forte baisse du CA,
 - dont les salariés sont dans l'impossibilité de continuer à travailler car ils sont considérés comme une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 ou sont parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant d'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, et, enfin, aux employeurs qui bénéficient de l'activité réduite pour le maintien en emploi.

Depuis le 1er janvier 2022 et jusqu'au 30 janvier 2022 : le taux horaire minimum de l'allocation versée aux

employeurs est fixé à 7,27 € pour les entreprises qui remplissent les conditions précitées.

Il est possible de mobiliser notamment les OPCO, le FNE formation pour le financement des coûts de formation engagés pour faire face aux difficultés économiques conjoncturelles, se référer au dispositif "FNE-Formation": "/aide/V2Fv3w/directe/fne-formation-elargissement-du-dispositif-a-l-ensemble-des-entreprises-pour-des-salaries-en-activite-partielle-ou-activite-partielle-de-longue-duree-apld.html".

Pour quelle durée ?

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

Depuis le mois d'avril 2022, des aménagements du dispositif d'APLD ont été mis en place pour tenir compte des conséquences économiques de la crise en Ukraine, dont la prolongation de 12 mois du bénéfice à l'APLD (soit 36 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs) à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

A noter

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.

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.

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": "/aide/VyeP3w/directe/activite-partielle-mesure-de-soutien-pour-les-entreprises-impactees-par-le-covid-19.html".

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 : drees.gouv.fr

Liens

- [Service de dépôt des accords collectifs d'entreprise sur la plateforme TéléAccords](#)
- [Questions-réponses AP/APLD dans le contexte de la crise en Ukraine](#)
- [FAQ - APLD](#)
- [Coordonnées de la DREETS de son territoire](#)

Fichiers attachés

- [Tableau de synthèse des taux au 16/04/2022](#) (19/04/2022 - 0.38 Mo)

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.