

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.

L'APLD est applicable aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022.

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 également mobilisable par toutes les entreprises implantées sur le territoire national, sans critère de taille ou de secteur d'activité.

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 :
 - 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. 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 l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, cette réduction peut aller jusqu'à 50% dans des cas exceptionnels qui résultent de la situation particulière

de l'entreprise.

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.

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

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.

Allocations employeurs

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle de longue durée est égal au taux horaire de l'allocation de l'activité partielle qui serait applicable à l'employeur lorsque ce taux est supérieur à :

- 60% de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC, pour les accords transmis à l'autorité administrative avant le 1er octobre 2020,
- 56% de cette rémunération pour les accords transmis à l'autorité administrative à compter du 1er octobre 2020.

Les entreprises des secteurs dits "protégés" bénéficieront du taux majoré à 70% à partir du 1er novembre 2020 jusqu'au 30 juin 2021, y compris si elles sont déjà en APLD.

Le taux horaire de l'allocation restera à 70 % jusqu'au 31 octobre 2021 pour :

- 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 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 chiffre d'affaires.

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.

Jusqu'au 31 décembre 2020 : les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte également de la moyenne des éléments de rémunération variables.

A l'exclusion des frais professionnels et des éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année, perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise.

À **Mayotte**, le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle de longue durée est porté à 6,35 €. Ces dispositions s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'Agence des services et de paiement à compter du 1er novembre 2020.

Depuis le 1er janvier 2021, ce taux horaire minimum de l'allocation de l'activité partielle de longue durée est porté à 6,38 €.

Pour quelle durée ?

A partir du 1er janvier 2021, une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 3 mois. Elle peut être renouvelée et dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

Par dérogation, lorsque l'employeur place ses salariés en position d'activité partielle pour sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel, l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 6 mois. Cette autorisation peut être renouvelée dans les conditions fixées au II de l'article R. 5122-9 du Code du travail.

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.

La prise en charge des coûts pédagogiques dans le cadre d'une formation est de 80% pour l'activité partielle de longue durée (APLD) avec un plafond moyen par salarié à 6 000 €, se référer au dispositif "FNE-Formation": [/aide/V2Fv3w/direccte/fne-formation-elargissement-du-dispositif-a-l-ensemble-des-entreprises-pour-des-salaries-en-activite-partielle-ou-activite-partielle-de-longue-duree-apld.html](https://aide/V2Fv3w/direccte/fne-formation-elargissement-du-dispositif-a-l-ensemble-des-entreprises-pour-des-salaries-en-activite-partielle-ou-activite-partielle-de-longue-duree-apld.html).

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](http://TeleAccords), indépendamment de la demande de validation réalisée auprès de la DDETS dans l'application APART.

Les DDETS 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.

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 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 3 mois.

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.

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 : dreets.gouv.fr

Liens

- [Service de dépôt des accords collectifs d'entreprise sur la plateforme TéléAccords](#)
- [FAQ - APLD](#)
- [Coordonnées de la DDETS de son territoire](#)

Fichiers attachés

- [Dépôt d'un accord d'entreprise couvrant plusieurs établissements](#) (4/11/2020 - 0.54 Mo)
- [Liste des secteurs d'activités concernés par l'APLD](#) (2/04/2021 - 27.9 Ko)
- [Tableau de synthèse des taux - APLD au 02/06/21](#) (9/06/2021 - 0.73 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.