


LE DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)

Créé par l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020



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

Peuvent y avoir recours :  → confrontées à une réduction d'activité durable
+
→ dont la pérennité n'est pas compromise

ACCÈS AU DISPOSITIF

Accord collectif



Accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe

ou

Accord de branche étendu, complété d'un document unilatéral élaboré par l'employeur après consultation du CSE

APLD 

applicable uniquement aux accords collectifs et documents unilatéraux transmis à la Direccte avant le 30 juin 2022



Dispositif classique de l'activité partielle + APLD = 

SAUF en présence d'un motif autre que celui de la conjoncture économique

CONTENU DE L'ACCORD COLLECTIF

L'accord d'établissement, d'entreprise, de groupe, ou de branche étendu contient :

- ✓ Préambule : Prévoir un diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche et leurs perspectives d'activité ;
- ✓ Mentions obligatoires :
 - Activités et salariés concernés
 - Date de début et durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
 - Réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
 - Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
 - Modalités d'information des organisations syndicales (OS) signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord (information au moins trimestrielle) ;
- ✓ Mentions facultatives :
 - Efforts des dirigeants salariés, des mandataires sociaux et des actionnaires, proportionnés à ceux des salariés ;
 - Condition de mobilisation des congés payés et du CPF avant ou pendant la mise en œuvre de l'APLD ;
 - Moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

OU

CONTENU DU DOCUMENT UNILATÉRAL

Le document unilatéral doit :



être élaboré après consultation du CSE

+



être conforme aux stipulations de l'accord de branche étendu et doit définir les engagements spécifiques en matière d'emploi

+



contenir les mentions obligatoires prévues pour l'accord d'entreprise

CONTRÔLE A PRIORI DE LA DIRECCTE

Accord d'établissement, d'entreprise, ou de groupe

- ✓ Validation de l'accord dès lors que la Direccte s'est assurée :
 - des conditions de validité ;
 - de la régularité de la procédure de négociation ;
 - de la présence dans l'accord de toutes les mentions obligatoires.



Notification de la décision de validation de l'accord dans un délai de 15 jours



réception de l'accord

Silence = Acceptation

Document unilatéral

- ✓ Homologation du document unilatéral dès lors qu'elle s'est assurée :
 - de la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE ;
 - de la présence de toutes les mentions obligatoires ;
 - de la conformité aux stipulations de l'accord de branche étendu ;
 - de l'existence des engagements souscrits notamment pour le maintien de l'emploi.



Notification de la décision d'homologation du document unilatéral dans un délai de 21 jours



réception de l'accord

Silence = Acceptation

CONTRÔLE A POSTERIORI DE LA DIRECCTE

- Respect des engagements souscrits en termes d'emploi et de formation professionnelle :
 - Transmission, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, d'un bilan portant sur le respect des engagements souscrits.
 - Suspension possible du versement de l'allocation en cas de non-respect des engagements.
- Remboursement possible des sommes perçues au titre de l'activité partielle en cas de :
 - licenciement d'un salarié placé en activité partielle spécifique pour un motif économique pendant la durée de recours au dispositif.
 - méconnaissance du périmètre des engagements de maintien de l'emploi pendant la durée de recours au dispositif.



Le remboursement mentionné ci-dessus n'est pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur.

Le décret du 28 juillet 2020 prévoyait déjà que le remboursement pouvait ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

- Poursuite du versement de l'allocation en présence d'un accord applicable pour une durée supérieure à 6 mois :
 - après transmission du bilan,
 - information du CSE (s'il existe),
 - actualisation du diagnostic sur la situation économique de l'entité concernée.

INDEMNISATION



Versement d'une allocation pour une durée de 6 mois renouvelables dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.



Taux de l'allocation versée à l'employeur

60 %

de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC, quelle que soit la date de transmission de l'accord



Taux de l'indemnité versée au salarié

70 %

de la rémunération horaire brute de référence retenue à hauteur de 4,5 fois le taux horaire du SMIC