

## ACTIVITÉ PARTIELLE LONGUE DURÉE (APLD)

### **Dispositif**

- Loi 2020-734 du 17 juin 2020, notamment article 53
- Décret 2020-926 du 28 juillet 2020, publié le 30 juillet 2020

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.* »  
L'APLD permet à une entreprise, confrontée à une réduction durable de son activité, de diminuer l'horaire de travail des salariés et de recevoir, pour les heures non travaillées, une allocation en contrepartie.

Le dispositif est mis en place :

- Par un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe,
- Ou par un accord de branche. L'employeur établit alors un document applicable à l'établissement ou l'entreprise et conforme aux stipulations de l'accord de branche.

La réduction de l'horaire de travail ne peut dépasser 40% de l'horaire légal par salarié, sur la durée totale de l'accord. La réduction horaire peut donc être modulée suivant les périodes mais ne peut pas dépasser, au total sur la durée de l'accord, 40% de la durée légale par salarié.

A titre exceptionnel et sous réserve de l'accord de la DIRECCTE, la réduction peut être portée à 50% de la durée légale.

La durée de l'APLD est limitée à 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs.

### **Mise en place**

⇒ Contenu obligatoire de l'accord ou du document unilatéral :

- Un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité ;
- La date de début et la durée d'application du dispositif ;
- 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.

⇒ A titre d'exemples, sans que la liste soit limitative, l'accord peut notamment prévoir :

- 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.

Les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise, sauf si l'accord prévoit un périmètre d'engagement plus restreint.

L'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, ou le document, doivent être transmis par l'employeur à la DIRECCTE.

La DIRECCTE dispose de 15 jours pour valider l'accord et 21 jours pour homologuer le document unilatéral élaboré en application de l'accord de branche. Le silence vaut acceptation.

Le bénéfice de l'ALPD est accordé par période de 6 mois.

Pour chaque demande de renouvellement, à la fin d'une période de 6 mois, l'employeur doit adresser à la DIRECCTE un bilan sur les engagements en matière d'emploi, de formation et sur l'information régulière des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité, ainsi que du dernier PV de la réunion au cours de laquelle le comité social et économique a été informé de la mise en place de l'APLD.

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

## **Indemnisation**

⇒ Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, correspondant à 70% de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du SMIC ;

⇒ L'employeur reçoit de l'administration une allocation équivalent à :

- 60% de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC pour les accords transmis à la DIRECCTE avant le 1<sup>er</sup> octobre 2020 ;
- 56% de cette rémunération pour les accords transmis à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

Fait le 1<sup>er</sup> septembre 2020