

DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE

1. Présentation du dispositif

Quel texte a institué le dispositif d'activité partielle de longue durée ?

L'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne a mis en place un dispositif spécifique d'activité partielle, également appelé activité partielle de longue durée (APLD).

Le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable est venu préciser ses modalités d'application.

Quel est l'objectif du dispositif d'activité partielle de longue durée ?

Le dispositif a vocation à soutenir les entreprises qui connaissent des difficultés durables, mais qui ne sont pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le dispositif permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Les règles de l'activité partielle de droit commun s'appliquent-elle à l'APLD ?

Les règles de l'activité partielle de droit commun, qu'elles soient codifiées ou transitoires, s'appliquent au dispositif d'APLD à l'exception des dispositions expressément exclues.

- Ainsi, ne sont pas applicables, en application de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020:
 - La majoration obligatoire du taux d'indemnité versée au salarié en cas de formation pendant les heures chômées ;
 - La possibilité de recourir à l'activité partielle de longue durée de manière individualisée. Pour rappel, l'individualisation de l'activité partielle est la possibilité, par dérogation au caractère collectif du dispositif, de placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle, ou d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, sous réserve de la conclusion d'un accord majoritaire le prévoyant ou d'un avis conforme du CSE;
 - Les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle, conclues avant l'entrée en vigueur de la loi du 17 juin 2020.
- Ne sont pas non plus applicables, en application du décret du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, :
 - les modalités de recours à l'activité partielle de droit commun (motifs de recours et délais d'acceptation, l'APLD obéissant sur ces deux points à des règles spécifiques) ;
 - le contingent d'heures indemnissables applicable à l'activité partielle (pour l'APLD, application d'un plafond de 40%, cf la question « Quelle est la réduction maximale de l'horaire de travail ? ») ;

- la durée d'autorisation et les engagements pris en matière d'activité partielle (pour plus de précisions voir les questions « Quelle est la durée du dispositif ? », « Quel est le périmètre de l'engagement de maintien de l'emploi? » et « Quels sont les engagements en termes de formation ? ») ;
- les règles de remboursement des allocations d'activité partielle (pour plus de précisions voir la question « Dans quels cas, le remboursement n'est-il pas exigé ? ») ;
- les taux d'allocation et d'indemnité , qui sont majorés en APLD par rapport à l'activité partielle de droit commun.

Comment mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle de longue durée ?

Le dispositif est mis en œuvre par la voie de la négociation.

Deux voies sont possibles. L'employeur peut :

- soit conclure un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ;
- soit, en application d'un accord de branche étendu, établir un document conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. L'employeur peut établir un document unilatéral en application d'un accord de branche étendu sans être tenu d'engager des négociations sur l'APLD.

Cet accord ou document sera soumis à la validation/homologation de l'autorité administrative.

Les accords de branche étendus sont consultables sur le lien suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/apld>

Ma branche n'a pas signé d'accord. Mon entreprise peut-elle accéder au dispositif par la voie d'un document unilatéral ?

Non. Dans ce cas de figure, seul un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement permet d'accéder au dispositif.

Mon entreprise est couverte par un accord de branche, puis-je conclure un accord au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ?

Oui. Dans ce cas, l'accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à l'accord de branche.

Quelle est la durée du dispositif ?

Le bénéfice de l'allocation est accordé dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six mois consécutifs.

Ex : un accord collectif ou un document unilatéral pris en application d'un accord de branche prévoyant un recours au dispositif sur une durée totale de 24 mois permet à l'entreprise :

- de recourir à l'APLD durant 12 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.

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.

2. Accord collectif et document unilatéral

L'accord d'entreprise peut-il être conclu en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ?

Oui. L'accord d'entreprise APLD est un accord de droit commun.

Dans le cas des entreprises dépourvues de délégué syndical, diverses modalités de négociation adaptées sont mises en place en tenant compte de la taille et de la structure de ces petites entreprises :

- Dans les entreprises comprenant moins de 11 salariés (L. 2232-21 du code du travail) :
 - consultation directe des salariés : le projet proposé par l'employeur est approuvé à la majorité des deux tiers des salariés.
- Dans les entreprises de 11 à 20 salariés en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE :
 - soit consultation directe des salariés : le projet proposé par l'employeur est approuvé à la majorité des deux tiers des salariés,
 - soit l'accord est négocié avec un salarié mandaté* : il est signé par le salarié mandaté puis approuvé par les salariés à la majorité simple.
- Dans les entreprises entre 11 et 20 salariés avec des représentants élus ou de 20 à moins de 50 salariés (L. 2232-23-1) :
 - soit l'accord est négocié avec un élu du CSE (mandaté* ou non) : il est signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
 - soit l'accord est négocié avec un salarié mandaté* : il est signé par le salarié mandaté puis approuvé par les salariés à la majorité simple.
- Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés :
 - l'accord est négocié et signé avec des élus du CSE mandatés* (L. 2232-24) : il est approuvé par les salariés à la majorité simple ;
 - à défaut d'élu mandaté*, l'accord est négocié avec des élus du CSE non mandatés (champ restreint – que sur les accords collectifs relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif) (L. 2232-25) : il est signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
 - à défaut d'élu souhaitant négocier, il est signé avec des salariés mandatés* (L. 2232- 26) : il est approuvé par les salariés à la majorité simple.

* mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche ou à défaut au niveau national interprofessionnel.

Pour plus d'informations sur les modalités de conclusion d'un accord d'entreprise en présence ou en l'absence de délégués syndicaux, le questions-réponses de la DGT comporte un mémo

récapitulatif des modalités de conclusion d'un accord d'entreprise: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dgt_qr_negociation_collective_juillet_2020.pdf

Quel est le contenu de l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de branche ?

L'accord collectif doit comporter un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

Ce diagnostic pourra retracer les difficultés au niveau de la branche, les pertes de chiffres d'affaires des entreprises du secteur, les difficultés de trésorerie, les baisses des commandes, les menaces pesant sur l'emploi, etc. Il pourra s'appuyer notamment sur les études économiques menées au sein de la branche dans le cadre d'un diagnostic partagé avec les partenaires sociaux. Il est recommandé de prévoir des indicateurs objectivables dans le préambule de l'accord ou du document unilatéral (chiffre d'affaires, rentabilité, etc.).

Outre le diagnostic, l'accord doit obligatoirement mentionner :

- 1° La date de début et la durée d'application du dispositif ;
- 2° Les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif ;
- 3° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale, qui ne peut pas être supérieure à 40% (pour plus de précisions voir la question « Quelle est la réduction maximale de l'horaire de travail ? ») ;
- 4° Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- 5° 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 trois mois.

Il peut également prévoir, sans que cette liste soit limitative :

- 1° 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 ;
- 2° 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 ;
- 3° Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

Quel est le contenu du document unilatéral ?

Le document unilatéral précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu.

Outre le diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et les perspectives d'activité, il comporte les éléments suivants :

- 1° La date de début et la durée d'application du dispositif ;

- 2° Les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif ;
- 3° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale, laquelle ne peut pas être supérieure à 40% ;
- 4° Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Comment les salariés sont informés de leur placement ou de la fin de placement en APLD ?

En l'absence de modalités d'information prévues par les textes, l'accord d'entreprise, de groupe ou d'établissement ou le document unilatéral pris en application de l'accord de branche (si ce dernier le précise), peut prévoir des modalités particulières d'information des salariés et des représentants du personnel ainsi que des délais de prévenance de placement ou de fin de placement des salariés en APLD. A titre d'exemple, l'employeur peut indiquer dans l'accord ou le document unique que les modifications de planning (temps travaillé et non travaillé) ne peuvent être imposées au salarié dans un délai inférieur à 48 heures.

Le délai de prévenance de placement des salariés en APLD doit s'entendre d'un délai raisonnable permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle du salarié.

Les salariés doivent-ils être nommément désignés au sein de l'accord ou du document unilatéral de l'employeur ?

Non, il n'est pas nécessaire de désigner nommément les salariés concernés par l'accord ou le document unilatéral de l'employeur. En revanche, les activités et secteurs concernés doivent être identifiés. Un accord ou un document ne faisant référence qu'à un pourcentage de salariés serait contraire à la réglementation. A l'instar de l'activité partielle de droit commun, la réduction d'activité peut être prévue au niveau de l'entreprise, tout ou partie de l'établissement, unité de production, atelier, services, etc.

Le recours à l'APLD peut-il être individualisé ?

Non. La loi du 17 juin 2020 exclut la possibilité de recourir de manière individualisée à l'APLD.

Pour rappel, l'individualisation de l'activité partielle est la possibilité, par dérogation au caractère collectif du dispositif, et sous réserve d'un accord collectif majoritaire le prévoyant ou d'un avis conforme du CSE, de placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle, ou d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.

En revanche, il est possible, comme pour l'activité partielle de droit commun, de prévoir que les salariés soient placés en position d'APLD individuellement et alternativement, selon un système de « roulement », au sein d'une même unité de production, atelier, services, etc ...

L'APLD s'impose t'elle aux salariés ?

Oui. L'APLD est une mesure d'ordre général et collective qui s'impose aux salariés.

Une entreprise peut-elle faire des recrutements alors que certains de ses salariés sont placés en APLD ?

Comme pour l'activité partielle de droit commun, des recrutements pendant la période d'APLD sont autorisés, hormis les cas où les recrutements auraient pour finalité l'exécution des missions des salariés placés en APLD.

Quel est le périmètre de l'engagement de maintien de l'emploi?

C'est à l'accord collectif de définir les engagements en matière d'emploi. A défaut de précision dans l'accord, l'engagement porte sur l'intégralité des emplois du groupe, de l'établissement ou de l'entreprise.

A noter : En l'absence de mention contraire dans l'accord de branche, les engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral porteront sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

Quels sont les engagements en termes de formation ?

Le document élaboré par l'employeur détermine ses engagements en matière de formation professionnelle. Il est recommandé que les périodes chômées puissent 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. Il est possible de 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.

3. Droits et obligations

Quelles sont les conséquences du non-respect des engagements en matière d'emploi ?

Le non-respect des engagements en matière d'emploi entraîne le remboursement de l'allocation par l'employeur, selon le périmètre d'engagements de maintien dans l'emploi :

Sur le périmètre des salariés en activité partielle de longue durée :

L'employeur devra rembourser les sommes perçues pour chaque salarié licencié pour motif économique placé en activité partielle de longue durée.

Sur le périmètre des salariés hors périmètre de l'activité partielle de longue durée :

Pour les salariés hors périmètre de l'activité partielle mais dont l'employeur s'est engagé à maintenir l'emploi, ce dernier devra rembourser une somme égale, pour chaque licenciement économique, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle de longue durée et le nombre de salariés placés en activité partielle de longue durée.

Dans quels cas, le remboursement n'est-il pas exigé ?

Le remboursement n'est pas demandé en cas de départs volontaires dans le cadre d'un PSE ou de ruptures du contrat de travail d'un commun accord (ruptures conventionnelles individuelles ou collectives).

Le remboursement n'est pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif APLD ou le document de l'employeur. L'employeur devra justifier qu'au moment où il a procédé aux licenciements économiques sa situation économique était dégradée par rapport aux perspectives envisagées au moment de la conclusion de l'accord ou de la rédaction du document. Il est ainsi recommandé de prévoir des indicateurs dans le préambule de l'accord ou du document unilatéral (chiffre d'affaires, rentabilité, etc.).

Le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut en outre ne pas être exigé par la DIRECCTE s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Peut-on négocier un accord APLD en même temps qu'un PSE ?

Oui. Néanmoins, le remboursement des allocations perçues peut être exigé si les salariés ayant bénéficié du dispositif sont licenciés pendant la période d'application de l'accord APLD, sous réserve des cas d'inexigibilité énoncés dans la question précédente.

Si les licenciements économiques concernent des salariés qui ne sont pas en APLD, aucun remboursement ne pourra être exigé, sauf si l'engagement en matière de maintien dans l'emploi incluait les salariés non placés en APLD.

Lorsqu'un PSE est négocié en parallèle de l'accord APLD, les catégories professionnelles doivent-elles figurer au sein de l'accord APLD ?

La réglementation applicable en matière d'APLD ne contraint par l'employeur à préciser les catégories professionnelles concernées par l'APLD.

En cas de document de l'employeur, le CSE est-il consulté ?

L'entreprise consulte son CSE, lorsqu'il existe, avant la mise en place d'un document unilatéral, dans les entreprises d'au moins 11 salariés et préalablement au renouvellement de la demande d'homologation.

Quelle est la réduction maximale de l'horaire de travail ?

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie par salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

En conséquence, il est possible pour l'employeur d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40% sur la durée d'application du dispositif (vingt-quatre mois maximum). Pour limiter l'impact de cette modulation du taux de réduction horaire de travail sur la rémunération mensuelle des salariés, un lissage du montant de l'indemnité d'APLD et de la rémunération versée au salarié est envisageable, comme dans le dispositif d'aménagement du temps de travail.

Exemple :

	1 ^{er} semestre 2021	2 ^d semestre 2021	1 ^{er} semestre 2022	2 ^d semestre 2022	Total
Taux d'activité	0	60%	80%	100%	60% en moyenne
Taux d'inactivité	100% heures APLD	40% APLD	20% APLD	0 % APLD	40% en moyenne

En moyenne sur la durée de recours au dispositif, le temps maximum d'inactivité par semaine par salarié, que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel, est égal à 14 heures (40% de 35H).

Pour les salariés auxquels s'appliquent les articles 1 et 1 bis de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 modifiée (régimes d'équivalence, heures supplémentaires issues d'une convention de forfait ou d'une durée collective conventionnelle supérieure à la durée légale), le nombre d'heures chômées susceptible d'être indemnisé correspond à 40% de la durée d'équivalence ou de la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou de la durée collective du travail conventionnellement prévue, et non la durée légale mensuelle de 151,67 heures.

Dans quels cas la réduction d'activité peut-elle être de 50% ?

La limite de 40% peut être dépassée dans des cas résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Pour apprécier l'opportunité de dépasser la limite de 40%, il pourra être tenu compte des difficultés particulières de l'entreprise, pouvant être liées notamment à l'ampleur et à la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité, ou à l'impact d'éléments exogènes (fluctuation significative du coût des matières premières, liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute du carnet de commandes, etc.).

La possibilité de réduire l'activité jusqu'à 50% doit être prévue par accord d'entreprise ou de branche. En outre, la réduction de l'activité jusqu'à 50% doit être autorisée par décision de la DIRECCTE.

Le document unilatéral de l'employeur ne peut prévoir une réduction d'activité à hauteur de 50% que si l'accord de branche le permet et sous réserve de la décision de la DIRECCTE. A défaut, elle n'est pas possible.

En cours d'accord, l'employeur constate que les salariés concernés ont dépassé les 40% maximum de réduction d'activité sur la durée de recours au dispositif (dans la limite de 24 mois). Que va-t-il se passer ?

Si le volume d'heures maximum donnant lieu au versement des allocations APLD sur la durée de recours au dispositif prévue dans l'accord (équivalent à la réduction d'activité de 40% calculée sur la totalité du recours au dispositif, dans la limite de 24 mois) est atteint avant la fin de recours au dispositif : il ne sera plus possible de recourir à l'APLD, le volume d'heures maximum pouvant donner lieu à placement des salariés en APLD ayant été atteint.

Dans le cadre du suivi de l'accord, il est recommandé de tenir à jour un compteur permettant d'apprécier la réduction d'activité des salariés : cela est notamment nécessaire pour identifier les heures dites chômées ouvrant droit à une indemnité et les heures travaillées qui doivent être rémunérées normalement. Par ailleurs, ce document pourra être demandé en cas de contrôle par l'administration lors de la vérification des conditions de placement en APLD des salariés. *Quel est le salaire de référence dans l'APLD ?*

Le salaire de référence retenu pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité est celui qui précède le placement en APLD.

Jusqu'à quelle date le dispositif de longue durée peut être mobilisé ?

Le dispositif d'activité partielle de longue durée est temporaire.

Il s'applique aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022. L'accord pouvant être conclu pour une durée de 3 ans, le dispositif d'une durée de 24 mois trouvera potentiellement à s'appliquer jusqu'au 30 juin 2025.

4. Contrôles effectués, autorités compétentes et procédure

Quel contrôle de l'accord ?

La DIRECCTE valide l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe dès lors qu'elle s'est assurée :

1. des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation ;
2. de la présence dans l'accord de l'ensemble des stipulations obligatoires : préambule présentant un diagnostic, date de début et durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée, activités et salariés auxquels s'applique le dispositif, réduction maximale de l'horaire de travail, engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

Quel contrôle du document unilatéral ?

La DIRECCTE homologue le document élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche, après avoir vérifié :

1. la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe ;

2. la présence de l'ensemble des dispositions obligatoires : diagnostic, date de début et durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée, activités et salariés auxquels s'applique le dispositif, réduction maximale de l'horaire de travail ;
3. la conformité de ces dispositions aux stipulations de l'accord de branche ;
4. la présence d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Comment est transmis l'accord ou le document unilatéral à la DIRECCTE en vue de sa validation/homologation ?

Par voie dématérialisée. La demande est effectuée sur l'adresse suivante : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>. Un pas à pas en annexe permet de détailler les différentes étapes.

La demande est accompagnée de l'accord ou du document de l'employeur. La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, s'il existe.

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** <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>, indépendamment de la demande de validation ou d'homologation déposée auprès de la Direccte dans l'application SI-APART.

Dois-je déposer une demande d'autorisation en plus du dépôt de l'accord ou du document ?

Non. La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle de longue durée pour une durée de six mois. La demande peut être renouvelée tous les 6 mois.

Quel est le délai de prise de décision ?

L'autorité administrative dispose d'un délai de quinze jours pour valider l'accord collectif à compter de sa réception et d'un délai de vingt et un jours pour homologuer le document à compter de sa réception.

La décision d'homologation ou de validation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe, et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales signataires.

Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ces délais vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation.

A partir de quel moment courent les délais de 15 et 21 jours de validation et d'homologation des accords et documents unilatéraux APLD ?

Les délais courent à compter de la réception par l'autorité administrative de la demande complète.

Une entreprise multi-établissements pourra-t-elle faire ses demandes en une seule fois ?

Oui : l'application informatique permet le dépôt d'une seule demande pour plusieurs établissements de l'entreprise.

Quelles sont les conditions de renouvellement du dispositif ?

Le dispositif peut être renouvelé tous les 6 mois, dans la limite de la durée de l'accord, selon les modalités suivantes :

- l'employeur adresse à la DIRECCTE, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle de longue durée, un bilan portant sur le respect des engagements en terme d'emploi et de formation professionnelle et des engagements pris en terme de suivi de l'accord et portant sur l'application de la réduction d'activité de 40% ;
- la DIRECCTE vérifie les engagements en terme d'emploi et de formation professionnelle au vu du bilan que lui communique l'entreprise ;
- ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée.
- la DIRECCTE, au vu de ce bilan, renouvelle la période d'activité partielle de longue durée et rend une nouvelle décision de validation/homologation.

Le bilan est une pièce constitutive du dossier de renouvellement qui doit être communiqué à la DIRECCTE. En l'absence de ce document, le dossier est considéré comme incomplet. Le délai de validation ou d'homologation ne commencera à courir qu'à compter de la réception de l'ensemble des éléments.

Afin de permettre une continuité dans le bénéficiaire du dispositif d'APLD, il conviendra de déposer la demande complète au moins 15 jours (dans le cas d'un accord) ou 21 jours (dans le cas d'un document de l'employeur) avant la date de fin d'autorisation.

5. Allocations et indemnités

Quel est le taux de l'allocation ?

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif d'activité partielle de longue durée 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 salaire minimum interprofessionnel de croissance, pour les accords transmis à la DIRECCTE.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,23 euros. Ce minimum n'est pas applicable pour les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation).

Si mon entreprise fait partie des secteurs dits « protégés » (culture, sport, tourisme, etc.) listés dans le décret du 29 juin, est ce que l'entreprise bénéficiera du taux majoré de 70% jusqu'à la fin de l'année si elle est en APLD ?

Oui, les entreprises des secteurs dits « protégés » bénéficieront du taux majoré à 70% à partir du 1^{er} novembre 2020, y compris si elles sont déjà en APLD.

Quel est le montant de l'indemnité ?

Le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L'APLD peut-elle être cumulée avec l'activité partielle « de droit commun » ?

Le dispositif d'activité partielle de longue durée ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Un employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs suivants :

- Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie
- Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel (dont crise covid).

Il n'est pas possible de recourir concomitamment au dispositif exceptionnel d'activité partielle et à l'activité partielle de droit commun pour un motif de conjoncture économique.

Comment s'articule l'APLD avec le dispositif d'activité partielle pour les personnes vulnérables et les parents devant garder leurs enfants ?

Le dispositif *ad hoc* pour les salariés vulnérables ou parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, est indépendant du dispositif APLD.

Ainsi :

- un salarié n'étant pas inclus dans le périmètre APLD peut être placé en « activité partielle garde d'enfants / vulnérables » ;
- si un salarié inclus dans le périmètre APLD est placé en « activité partielle garde d'enfants / vulnérables », la durée de son placement dans ce dispositif n'est pas comptabilisée dans le décompte de la réduction d'activité plafonnée à 40%.