

APLD & RH

Mettre en place l'activité partielle de longue durée

L'APLD est un dispositif particulier d'activité partielle destiné aux entreprises, de toutes tailles, dont la pérennité n'est pas compromise mais confrontées à une baisse durable d'activité.

Plus concrètement, l'APLD se traduit par une **réduction du temps de travail** mise en place par **accord collectif** ou **document unilatéral**. La réduction du temps de travail s'impose au salarié concernés. Des **engagements** doivent également être pris par l'employeur pour **maintenir l'emploi**.

Les spécificités concernant Mayotte ne sont pas abordées dans ce mémo.

L'APLD, EN BREF



Réduction du temps de travail

- Jusqu'à 40 % de la durée légale (50 % si accord collectif, sur autorisation de la Direccte).
- Possibilité d'alterner des phases d'inactivité et de fortes activités.



Nécessité d'un accord collectif

- Accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement
- OU
- Accord de branche étendu + document unilatéral de l'employeur + consultation CSE



Indemnité pour le salarié

- Limité à 4,5 fois le taux horaire du Smic
- 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés
- Baisse à 60 % en fonction de la situation de l'entreprise (cf. annexe)



Mois renouvelables

- 24 mois maximum consécutifs ou non sur une période de 3 ans.
- Décompte en mois civil.
- La période du 01/12/2020 au 01/03/2021 ne compte pas pour la durée de l'accord d'APLD et de la réduction maximale de l'horaire de travail.



Dépôt jusqu'au 30/06/2022

- Demande d'homologation auprès de la Direccte jusqu'au 30 juin 2022.
- Dispositif valable jusqu'au 30 juin 2025.



Remboursement par l'État

- 70 % de la rémunération brute pour les "secteurs protégés"
- 60 % pour les "non protégés" (cf. annexe)

Sauf dispositions plus favorables

MODALITÉS DE MISE EN PLACE DE L'APLD

Contenu de l'accord collectif

- Préambule présentant un **diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité** ;
- Date de début et durée d'application ;
- Liste des activités et postes concernés ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- Les **engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle** : Abondement complémentaire de l'employeur sur le CPF des salariés concernés, Recours au FNE-formation.
- Les **modalités d'information** des OS signataires et des IRP sur la mise en œuvre de l'accord (au moins tous les 3 mois).

Le contenu du document unilatéral est relativement similaire et doit préciser les modalités d'application de l'accord de branche.

Un contrôle est effectué lors de l'homologation mais également a posteriori lors de la mise en œuvre par la Direccte.

Nouvelles obligations de l'employeur issues de la loi de finances pour 2021

- Etablir un bilan simplifié de leurs émissions de gaz à effet de serre.
- Publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle, sur le site du ministère du travail
- Communiquer au CSE le montant, la nature et l'utilisation des aides dont elles bénéficient au titre des crédits de la mission « Plan de relance ».

Procédure d'homologation et de dépôt de l'accord d'entreprise

S'agissant d'un accord d'entreprise, le CSE n'est pas consulté sur sa signature.

Le CSE doit être informé sur les modalités de mise en œuvre de l'accord.

En l'absence de délégué syndicaux dans l'entreprise, possibilité de négocier l'accord dans les conditions de droit commun.



Négociation
+
Signature de l'accord
dans les conditions de
droit commun



Demande
d'homologation
auprès de la Direccte sur
<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>
+
Dépôt sur TéléAccords



Réponse par voie
dématérialisée
sous **15 jours** à compter de
la réception

Silence = Acceptation

Procédure d'homologation du document unilatéral de l'employeur

Pour rappel, un document unilatéral est possible uniquement si l'entreprise est couverte par un accord de branche étendu.

S'agissant d'un document unilatéral de l'employeur, le CSE, lorsqu'il existe, doit être informé et consulté en amont de la demande d'homologation.

Le délai d'homologation est plus long et le contrôle de la Direccte porte également sur la conformité à l'accord de branche.



Information-consultation
du CSE

Avis à transmettre lors de
l'homologation



Demande
d'homologation
auprès de la Direccte

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>



Réponse par voie
dématérialisée
sous **21 jours** à compter de
la réception

Silence = Acceptation

BON À SAVOIR SUR L'APLD

Articulation avec d'autres dispositifs

- Recours possible à l'activité partielle classique pour les salariés qui ne sont pas concernés par l'APLD pour un motif autre que la conjoncture.
- Pas de cumul pour les salariés vulnérables / à risque placés en activité partielle.
- Pas d'individualisation pour l'APLD.
- Négociation d'un PSE possible en parallèle.
Remboursement à prévoir en cas de licenciement pour les salariés placés en APLD.

Liste des secteurs "protégés"

Exemples : l'hôtellerie-restauration, le cinéma, les agences de voyages, l'événementiel...

Liste fixée par un décret du 21 décembre 2020

3 accords de branche étendus à date

- Accord pour le maintien en emploi dans la métallurgie
- Accord Syntec
- Accord des Distributeurs Conseils Hors Domicile (DCHD)
- Accord exploitation cinématographique
- Accord Transport routier interurbain de voyageurs

POUR ALLER PLUS LOIN



Q/R APLD
DU MINISTÈRE DU TRAVAIL



DOC + REPLAY
WEBINAR ANDRH/BERSAY



MÉMO ANDRH
FNE-FORMATION

APLD & RH

APLD : focus sur les taux applicables

SECTEURS PROTÉGÉS

(hors entreprises fermées administrativement et établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski)

	INDEMNITÉ SALARIÉ	ALLOCATION EMPLOYEUR
JUSQU'AU 28/02/2021	70 % de la rémunération antérieure brute	70 % de la rémunération antérieure brute
A PARTIR DU 01/03/2021	70 % de la rémunération antérieure brute	60 % de la rémunération antérieure brute

SECTEURS PROTÉGÉS EN DIFFICULTÉS (BAISSE DE CA DE 80 %)

+ entreprises fermées administrativement
et établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski

	INDEMNITÉ SALARIÉ	ALLOCATION EMPLOYEUR
JUSQU'AU 30/06/2021	70 % de la rémunération antérieure brute	70 % de la rémunération antérieure brute
A PARTIR DU 01/07/2021	70 % de la rémunération antérieure brute	60 % de la rémunération antérieure brute

SECTEURS NON PROTÉGÉS

Sans changement de taux

	INDEMNITÉ SALARIÉ	ALLOCATION EMPLOYEUR
JUSQU'AU 30/06/2025	70 % de la rémunération antérieure brute	60 % de la rémunération antérieure brute