

Du nouveau pour l'activité partielle de longue durée



© 2022 Les Echos Publishing

Pour aider les entreprises à faire face à la crise économique liée à l'épidémie de Covid-19, et ainsi éviter des licenciements massifs, les pouvoirs publics ont instauré un dispositif spécifique baptisé « activité partielle de longue durée » (APLD). Il permet aux employeurs confrontés à une réduction d'activité durable de bénéficier, durant plusieurs mois (voire plusieurs années), de l'activité partielle en contrepartie d'engagements pour le maintien en emploi de leurs salariés. Un dispositif qui a récemment été assoupli en raison des conséquences économiques de la guerre en Ukraine sur les entreprises (pénurie de matières premières, hausse des prix du gaz et du pétrole...).

Rappel : pour chaque heure non travaillée, les employeurs versent aux salariés placés en APLD une indemnité au moins égale à 70 % de leur rémunération horaire brute. Et ils perçoivent de l'État une allocation correspondant à 60 % de cette rémunération.

6 mois de plus pour demander l'APLD

Pour bénéficier de l'APLD, les entreprises doivent signer un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou bien appliquer un accord de branche étendu conclu sur le sujet. Dans cette dernière hypothèse, l'employeur doit, après consultation de son comité social et économique, s'il existe,

élaborer un document conforme aux dispositions de l'accord de branche. Ensuite, l'accord (ou le document unilatéral de l'employeur) doit être validé par la Dreets.

Initialement, seules les entreprises qui transmettaient un accord collectif (ou un document) à la Dreets au plus tard le 30 juin 2022 pouvaient prétendre à l'APLD. Cette date limite a été repoussée au 31 décembre 2022. Autrement dit, les employeurs disposent de 6 mois supplémentaires pour demander le bénéfice de l'APLD.

En pratique : les employeurs doivent déposer l'accord (ou le document) sur le portail activitepartielle.emploi.gouv.fr.

En outre, pour tenir compte de l'évolution de la situation économique de leur entreprise, les employeurs peuvent transmettre à la Dreets un avenant de révision de l'accord collectif conclu pour recourir à l'APLD (ou un document modifiant le document unilatéral rédigé par l'employeur), même après le 31 décembre 2022.

36 mois au lieu de 24 !

Auparavant, les employeurs pouvaient bénéficier de l'APLD pendant une durée maximale de 24 mois (consécutifs ou non), sur une période de référence de 3 années consécutives. Dorénavant, ils peuvent y prétendre, au maximum, pendant 36 mois (consécutifs ou non), sur une période de référence de 4 années consécutives.

Précision : le décompte de cette durée maximale débute à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'APLD accordée par la Dreets. Car rappelons que les employeurs doivent, tous les 6 mois, solliciter la Dreets pour continuer à bénéficier de l'APLD.

Les entreprises qui recourent déjà à l'APLD peuvent, elles aussi, se voir appliquer cette nouvelle durée maximale

(36 mois au lieu de 24). Pour ce faire, elles doivent transmettre à la Dreets :

– un avenant de révision de leur accord collectif (avec la nouvelle durée de recours à l'APLD), si l'accord initial prévoit une durée maximale de 24 mois ;

– ou un document modifiant le document initial rédigé par l'employeur : ceci suppose cependant que l'accord de branche étendu, dès lors qu'il fait référence à une durée maximale de 24 mois et/ou à un dépôt du document jusqu'au 30 juin 2022, ait été révisé pour prendre en compte les nouvelles modalités de l'APLD et que son avenant ait été étendu.

[Ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022, JO du 14](#)

[Décret n° 2022-508 du 8 avril 2022, JO du 9](#)

© 2022 Les Echos Publishing