

L'activité partielle de longue durée



© 2022 Les Echos Publishing

Comment bénéficier de ce dispositif ?

L'activité partielle de longue durée est mise en place dans le cadre d'un accord collectif.

Coralie Carolus

Pour aider les employeurs à surmonter la crise économique liée au Covid-19, les pouvoirs publics ont instauré un dispositif spécifique d'activité partielle, dénommé « activité partielle de longue durée » (APLD). Un dispositif qui permet aux employeurs de préserver leur trésorerie en contrepartie d'engagements en matière de maintien en emploi de leurs salariés.

Pour en bénéficier, les employeurs 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 unilatéral conforme aux dispositions de l'accord de branche.

Précision : plusieurs branches professionnelles disposent d'un

accord relatif à l'APLD. C'est le cas notamment des hôtels, cafés et restaurants, des agences de voyage et de tourisme, de l'industrie textile, de la coiffure, du transport routier de marchandises et du commerce de détail non alimentaire. Ces accords sont disponibles [sur le site du ministère du Travail](#).

Dans tous les cas, l'accord collectif ou le document unilatéral élaboré par l'employeur doit comporter :

- un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité selon le cas de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ;
- la date de début et la durée d'application de l'APLD ;
- les activités et salariés concernés par l'APLD ;
- 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 du comité social et économique sur la mise en œuvre de l'accord (une information devant avoir lieu au moins tous les 3 mois).

Précision : la réduction de l'horaire de travail des salariés ne peut pas excéder 40 % de la durée légale de travail. Exceptionnellement et sur décision de la Dreets, cette réduction peut atteindre 50 %. La réduction de l'horaire de travail étant appréciée pour chaque salarié concerné sur la durée totale de recours à l'APLD.

Ensuite, l'accord collectif ou le document unilatéral élaboré par l'employeur doit être adressé à la Dreets, via [le portail activitepartielle.emploi.gouv.fr](https://leportailactivitepartielle.emploi.gouv.fr). Celle-ci dispose alors de 15 jours pour valider l'accord (ou de 21 jours pour valider le document rédigé par l'employeur). Et attention, seuls les employeurs qui transmettent un accord collectif (ou un document) à la Dreets au plus tard le 31 décembre 2022 peuvent prétendre à l'APLD.

À savoir : 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.

Combien de temps s'applique ce dispositif ?

L'APLD est prévue pour une durée limitée.

Coralie Carolus

Les employeurs peuvent bénéficier de l'APLD pendant une durée maximale de 36 mois (consécutifs ou non), sur une période de référence de 4 années consécutives.

Mais attention, car la décision de validation de l'accord (ou du document) de la Dreets n'est valable que pour une durée de 6 mois. Autrement dit, l'employeur doit, tous les 6 mois, solliciter de nouveau la Dreets pour continuer à bénéficier de l'APLD. Pour ce faire, il doit avant chaque échéance, lui adresser un bilan portant notamment sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. Un bilan accompagné d'un diagnostic de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise.

Précision : la période allant du 1^{er} novembre 2020 au 31 mars 2021 est neutralisée pour le décompte de la durée maximale de l'APLD et le calcul de la réduction du temps de travail pratiquée dans l'entreprise.

Quelles indemnisation et allocation ?

L'allocation d'activité partielle perçue par l'employeur s'élève, en principe, à 60 % de la rémunération horaire brute du salarié.

Coralie Carolus

Les salariés placés en APLD perçoivent, pour chaque heure non travaillée, une indemnité correspondant à 70 % de leur rémunération horaire brute. Cette indemnité ne peut pas être inférieure à 8,59 € net ni supérieure à 70 % de 4,5 fois le Smic horaire (soit 34,18 €).

En contrepartie, l'employeur perçoit, pour chaque heure non travaillée, une allocation égale à 60 % de la rémunération horaire brute du salarié (avec un montant plancher de 8,59 € et un montant plafond de 29,30 €).

À noter : ces montants planchers et plafonds de l'indemnité et de l'allocation s'appliquent aux heures non travaillées depuis le 1^{er} mai 2022.

© 2022 Les Echos Publishing