



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE

Lexique



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

SOMMAIRE :

1 LA DURÉE D'APPLICATION DU DISPOSITIF

2 LA PÉRIODE D'AUTORISATION D'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE

3 AUTRES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

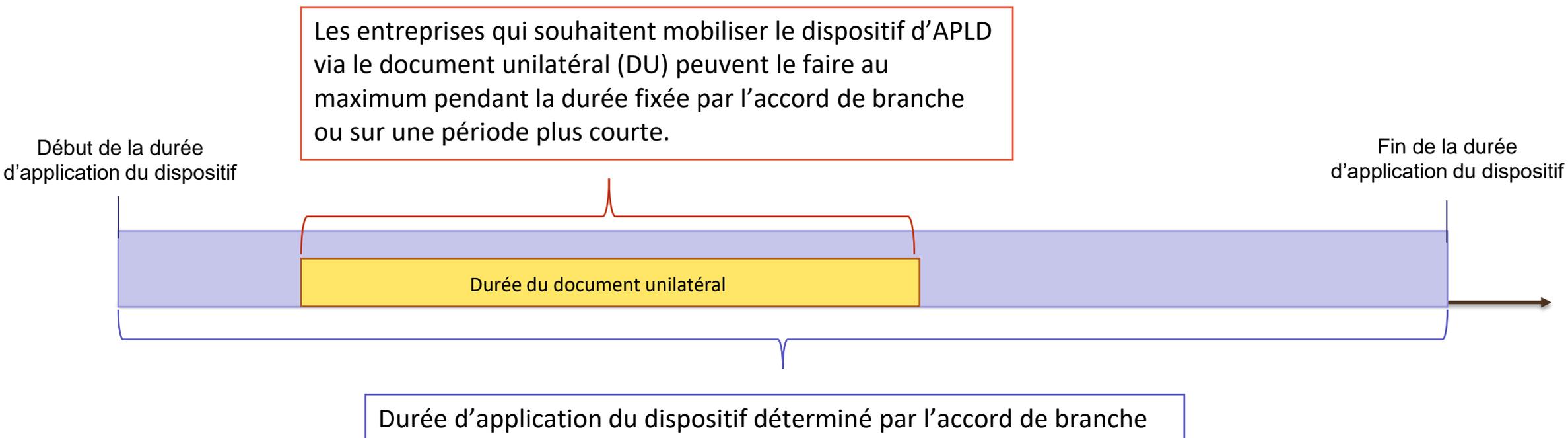
La durée d'application du dispositif (1/4)

La durée d'application est déterminée par l'accord (d'entreprise ou de branche) ou le document unilatéral

Attention :

- La durée d'application du dispositif prévue dans le document unilatéral ne peut pas être supérieure à la durée prévue par l'accord de branche sur lequel il s'adosse.
- L'accord collectif prévoyant l'APLD peut avoir une durée plus longue que la durée d'application du dispositif d'APLD déterminée par l'accord (ex si l'accord porte sur d'autres sujets que l'APLD)

La durée d'application du dispositif (2/4)



La durée d'application du dispositif (3/4)

La durée d'application du dispositif est un élément essentiel de l'APLD car :

- Le respect par l'entreprise de la borne maximum d'inactivité de 40% sera apprécié sur cette durée
- C'est uniquement sur cette période que l'entreprise pourra demander une autorisation d'activité partielle de longue durée
- Un licenciement économique effectué par l'entreprise sur cette période pourra faire l'objet d'une demande de remboursement par l'administration

La durée d'application du dispositif (4/4)

C'est à la fin de la durée d'application du dispositif que sera vérifié, pour chaque salarié, le respect du seuil d'inactivité de 40% maximum, sur l'ensemble de la période.



Durée d'application du dispositif d'APLD

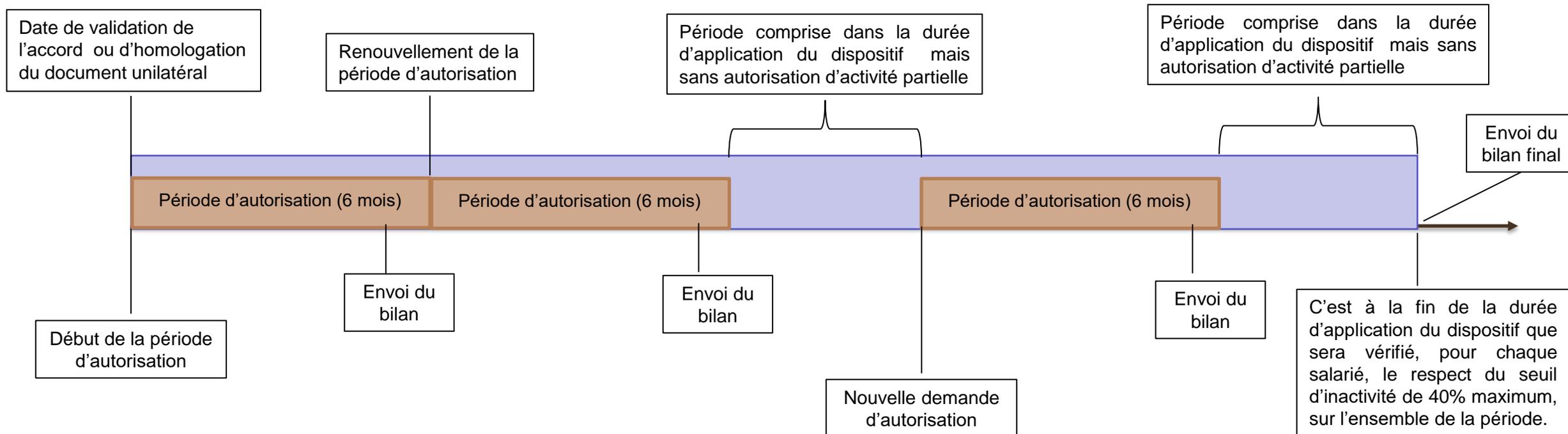
Sur cette période :

- L'employeur pourra déposer des demandes d'autorisation d'activité partielle de longue durée
- Les licenciements pour motif économique pendant cette période pourront faire l'objet d'une demande de remboursement par l'administration

La période d'autorisation d'activité partielle de longue durée (1/3)

- C'est uniquement sur les périodes autorisées par l'administration (période de six mois maximum renouvelable dans la limite de la durée prévue à l'accord) que l'employeur a la possibilité de réduire le temps de travail des salariés concernés par le dispositif.
- La décision de validation de l'accord d'APLD (ou d'homologation du document unilatéral) déclenche automatiquement une première période d'autorisation d'une durée de six mois.
- Pendant cette période l'autorisation peut être renouvelée tous les six mois jusqu'à la fin de la période d'application du dispositif prévue dans l'accord ou le document unilatéral.
- A la fin de chaque période d'autorisation, l'entreprise doit adresser un bilan à l'autorité administrative.
- L'employeur n'a pas l'obligation de réduire le temps de travail des salariés sur toute la durée de la période d'autorisation.

La période d'autorisation d'activité partielle de longue durée (2/3)



La période d'autorisation d'activité partielle de longue durée (3/3)

- L'entreprise qui bénéficie du dispositif d'APLD doit notamment prendre des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle dans son accord / document unilatéral
- Le respect de ces engagements est apprécié par l'autorité administrative :
 - Via les bilans quand il s'agit d'un renouvellement de l'autorisation d'activité partielle de longue durée
 - Via le préambule de l'accord ou du document unilatéral s'il s'agit d'une nouvelle demande d'autorisation, après une période d'interruption
- Les engagements en matière d'emploi s'apprécient uniquement sur les périodes couvertes par une autorisation d'activité partielle de longue durée
- Si l'autorité administrative constate que les engagements pris ne sont pas respectés, elle peut interrompre le versement de l'allocation d'APLD à l'entreprise

Informations complémentaires 1/4

Taux horaire de l'allocation et de l'indemnité

- Le taux horaire de l'allocation (versée par l'autorité administrative à l'employeur) correspond à 60% de la rémunération brute antérieure du salarié, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance
- Le taux horaire de l'indemnité (versée par l'employeur aux salariés dont le temps de travail a été diminué) correspond à 70% de la rémunération brute antérieure du salarié, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance
- Le reste à charge pour l'employeur est donc de 15% en moyenne.

Informations complémentaires 1/2

Date de fin d'entrée dans le dispositif et modifications des accords / documents

- Il ne sera plus possible d'entrer dans le dispositif d'APLD après le 31 décembre 2022 car l'administration ne pourra plus homologuer un primo document unilatéral ou valider un primo accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe qui seront déposés après cette date
- Il sera toutefois toujours possible de demander à l'autorité administrative la validation d'un avenant à un accord déjà validé et l'homologation d'un document unilatéral de reconduction ou d'adaptation d'un document déjà homologué. Il sera donc possible de modifier les accords et documents déjà existants après le 31 décembre 2022.

Informations complémentaires 3/4

Demandes d'indemnisation

- L'employeur peut demander à l'autorité administrative au maximum trente-six demandes d'indemnisation (une demande par mois) consécutives ou non, sur une sur une période de référence de quarante-huit mois consécutifs.
- Les demandes d'indemnisation doivent être adressées à l'autorité administrative dans un délai de six mois à compter du terme de la période couverte par l'autorisation d'activité partielle de longue durée

Informations complémentaires 2/4

Licenciement et remboursement des allocations

En cas de licenciement économique, intervenant au cours la période d'application du dispositif, d'un salarié :

- qui était compris dans les engagements en matière d'emploi, ou
- dont le temps de travail a été réduit en application du dispositif d'APLD,

l'autorité administrative peut demander le remboursement de tout ou partie des allocations perçues par l'entreprise.

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



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION

Liberté
Égalité
Fraternité

Délégation générale
à l'emploi et à la
formation professionnelle