

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

L'activité partielle de longue durée (APLD) existe-t-elle toujours ?

Non, le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) **ne peut plus être mis en place** dans une entreprise depuis le **1^{er} janvier 2023**. Les dispositifs mis en place avant cette date peuvent continuer à s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2026 au plus tard. Une modification de l'accord collectif ou du document unilatéral mis en place avant le 31 décembre 2022 peut cependant intervenir après cette date. Un avenant est transmis à l'administration. Nous faisons un point sur les règles applicables.

La mise en place de l'APLD était possible sur la base de l'un des documents suivants :

Accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche

Document unilatéral s'appuyant sur accord collectif de branche étendu.

Les entreprises déjà engagées dans le dispositif d'APLD peuvent, après la date du 31 décembre 2022, conclure des avenants à leurs accords en cours et modifier leurs documents unilatéraux en cours.

Chômage partiel (activité partielle)

Pendant combien de temps peut-on réduire l'activité dans le cadre de l'APLD ?

L'activité réduite peut être mise en œuvre dans la limite de 36 mois, qui se suivent ou pas, sur une période de 48 mois consécutifs.

L'entreprise peut bénéficier de l'APLD à compter du 1^{er} jour de la 1^{re} période d'autorisation d'activité partielle accordée par la Dreets.

Quelles sont les limites de réduction du temps de travail dans le cadre de l'APLD ?

L'employeur peut réduire l'activité de l'entreprise dans la limite de 40 % de la durée légale et faire travailler ses salariés 60 % de celle-ci. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné pour la durée totale de l'accord. En cas de circonstances exceptionnelles, la réduction peut être portée à 50 % sur décision de la direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETSPP) et dans les conditions prévues par l'accord collectif.

Ce dispositif peut entraîner des périodes de fermeture totale et temporaire d'un service ou de l'entreprise.

Exemple

Une entreprise peut sur une période de 20 mois convenir d'une fermeture par accord d'une période d'activité partielle de 8 mois pour des salariés à 35 heures.

Quel est le contenu de l'accord collectif APLD ?

L'accord collectif et son éventuel avenant modificatif doivent contenir des mentions obligatoires. Ils peuvent également contenir certaines mentions facultatives.

Mentions obligatoires

Diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, l'entreprise, le groupe ou la branche

Date de début et durée d'application du dispositif

Activités et salariés concernés

Réduction maximale de l'horaire de travail en dessous de la durée légale du travail

Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

Conditions d'information des organisations syndicales de salariés signataires et du comité social et économique (CSE).

Mentions facultatives

Efforts des dirigeants salariés, des mandataires sociaux et des actionnaires proportionnés à ceux des salariés

Conditions de prises de congés payés et d'utilisation du compte personnel de formation, avant ou pendant l'APLD

Moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

L'accord collectif APLD doit-il être validé par l'administration ?

Oui, l'accord collectif ou son éventuel avenant modificatif doit être validé par l'administration.

Demande de validation

L'employeur doit adresser la demande de validation de l'accord collectif ou de son avenant modificatif par voie dématérialisée.

- Demande de validation ou d'homologation d'activité partielle

Dépôt de la demande

L'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou son avenant modificatif doit aussi être déposé sur la plate forme TéléAccords.

- TéléAccords – Service de dépôt des accords collectifs d'entreprise

Réponse de l'administration

La décision de validation de l'accord ou de l'avenant modificatif est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur et aux organisations syndicales signataires.

La direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETSPP) à 15 jours pour valider un accord ou son avenant. Le silence gardé vaut acceptation.

La décision de validation est accordée pour 6 mois.

L'autorisation peut être renouvelée tous les 6 mois en fonction du bilan de suivi des engagements adressé par l'employeur.

Quel salaire touche le salarié dans le cadre de l'APLD ?

L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à 70 % **de son salaire brut** par heure chômée, soit environ à 84 % du salaire net horaire.

Cette indemnité ne peut pas être inférieure à 9,40 €, ni être supérieure à un plafond de 37,42 € par heure chômée.

Quel est le montant de l'allocation versée à l'employeur dans le cadre de l'APLD ?

L'employeur reçoit une allocation équivalente à 60 % de la rémunération horaire brute du salarié limitée à 32,08 € avec un minimum de 9,40 €.

À savoir

Le plancher ne s'applique pas aux salariés non soumis à une rémunération équivalente au Smic horaire (apprentis par exemple).

L'employeur doit-il respecter des engagements de maintien dans l'emploi dans le cadre de l'APLD ?

Emplois concernés

Les engagements de maintien dans l'emploi concernent tous les emplois de l'établissement ou de l'entreprise. Un accord de branche, de groupe, d'établissement ou d'entreprise peut prévoir un périmètre différent.

Respect des engagements

Avant la fin des 6 mois d'APLD, l'employeur transmet à la direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETSPP) le bilan sur le respect de ses engagements concernant les points suivants :

Emploi et formation professionnelle

Mode d'information des organisations syndicales de salariés signataires et du comité social et économique (CSE).

Ce bilan doit être accompagné d'un diagnostic actualisé de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe. Il porte sur la situation économique et les perspectives d'activité.

Le CSE, s'il existe, doit être informé de la mise œuvre ou la modification de l'APLD. Le procès-verbal de la dernière réunion de consultation doit être joint.

Sanctions en cas de non-respect des engagements

Les sanctions diffèrent selon que le salarié licencié pour un motif économique était dans le cadre de l'APLD ou non. L'employeur doit rembourser à l'Agence de services et de paiement (ASP) les sommes perçues pour ce salarié au titre de l'APLD.

L'employeur pourra être exonéré du remboursement si la situation économique et financière de l'entreprise le justifie.

La direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETSPP) pourra suspendre le versement de l'allocation d'activité partielle si l'employeur ne respecte pas les engagements sur les emplois et la formation professionnelle.

L'employeur doit rembourser à l'Agence de services et de paiement (ASP) pour chaque rupture une somme égale au montant total des sommes versées au titre de l'APLD / nombre de salariés placés en APLD.

L'employeur pourra être exonéré du remboursement si la situation économique et financière de l'entreprise le justifie. Il devra en informer les institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales signataires de l'accord collectif.

La direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETSPP) pourra suspendre le versement de l'allocation d'activité partielle si l'employeur ne respecte pas les engagements sur les emplois et la formation professionnelle.

Le CSE doit-il être consulté pour la modification de l'APLD par décision unilatérale de l'employeur ?

Oui, l'employeur qui souhaite modifier l'APLD mis en place par décision unilatérale, doit préalablement consulter le CSE lorsqu'il existe.

Pendant combien de temps peut-on réduire l'activité dans le cadre de l'APLD ?

L'activité réduite peut être mobilisée dans la limite de 36 mois, qui se suivent ou pas, sur une période de 48 mois consécutifs.

L'entreprise peut bénéficier de l'APLD à compter du 1^{er} jour de la 1^{re} période d'autorisation d'activité partielle accordée par la Dreets .

Le document unilatéral fixant la durée d'application de l'APLD peut être renouvelé en respectant la durée maximale prévue par l'accord de branche étendu.

Quelles sont les limites de réduction du temps de travail dans le cadre de l'APLD ?

L'employeur peut réduire l'activité de l'entreprise dans la limite de 40 % de la durée légale et faire travailler ses salariés 60 % de celle-ci. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné pour la durée totale du document unilatéral.

En cas de circonstances exceptionnelles, la réduction peut être portée à 50 % sur décision de direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETSPP) et dans les conditions prévues par le document unilatéral et l'accord de branche étendu.

Ce dispositif peut entraîner des périodes de fermeture totale et temporaire d'un service ou de l'entreprise.

Exemple

Une entreprise peut sur une période de 20 mois convenir d'une fermeture par accord d'une période d'activité partielle de 8 mois pour des salariés à 35 heures.

Quel est le contenu du document unilatéral mettant en place l'APLD ?

La décision unilatérale et son éventuelle modification doivent contenir les informations suivantes :

Conditions de mise en œuvre dans l'établissement ou l'entreprise des stipulations de l'accord de branche étendu

Date de début et durée d'application du dispositif

Activités et salariés concernés

Réduction maximale de l'horaire de travail en dessous de la durée légale du travail

Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

Conditions d'information des organisations syndicales de salariés signataires et du comité social et économique (CSE).

Le document unilatéral d'APLD doit-il être homologué par l'administration ?

Oui, le document unilatéral et son éventuelle modification doivent être homologués par l'administration.

Demande d'homologation

L'employeur doit adresser la demande d'homologation de la décision unilatérale, ou de son éventuelle modification, par voie dématérialisée.

Elle doit être accompagnée de l'avis rendu par le CSE .

- Demande de validation ou d'homologation d'activité partielle

Réponse de l'administration

La décision d'homologation du document unilatéral ou de sa modification est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur et aux organisations syndicales signataires.

La Dreets à 21 jours pour valider le document unilatéral ou sa modification. Le silence gardé vaut acceptation.

La décision d'homologation est accordée pour 6 mois. L'autorisation peut être renouvelée tous les 6 mois en fonction du bilan de suivi des engagements adressé par l'employeur.

Quel salaire touche un salarié dans le cadre de l'APLD ?

L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à 70 % **de son salaire brut** par heure chômée, soit environ à 84 % du salaire net horaire.

Cette indemnité ne peut pas être inférieure à 9,40 € , ni être supérieure à un plafond de 37,42 € par heure chômée.

À savoir

Le plancher ne s'applique pas aux salariés non soumis à une rémunération équivalente au Smic horaire (apprentis par exemple).

Quel est le montant de l'allocation versée à l'employeur dans le cadre de l'APLD ?

L'employeur reçoit une allocation équivalente à 60 % de la rémunération horaire brute du salarié limitée à 32,08 € avec un minimum de 9,40 €.

À savoir

Le plancher ne s'applique pas aux salariés non soumis à une rémunération équivalente au Smic horaire (apprentis par exemple).

L'employeur doit-il respecter des engagements de maintien dans l'emploi dans le cadre de l'APLD ?

Emplois concernés

Les engagements de maintien dans l'emploi concernent l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise. Le document unilatéral doit préciser les conditions de leur mise en œuvre dans l'établissement ou l'entreprise.

Respect des engagements

Avant la fin des 6 mois d'APLD, l'employeur transmet à la direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETSPP) le bilan sur le respect de ses engagements concernant les 2 points suivants :

Emploi et formation professionnelle

Mode d'information des organisations syndicales de salariés signataires et du CSE

Ce bilan doit être accompagné d'un diagnostic actualisé de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe. Il porte sur la situation économique et les perspectives d'activité.

Le CSE, s'il existe, doit être informé de la mise œuvre de l'APLD. Le procès-verbal de la dernière réunion de consultation doit être joint.

Sanctions en cas de non-respect des engagements

Les sanctions diffèrent selon que le salarié licencié pour un motif économique était dans le cadre de l'APLD ou non. L'employeur doit rembourser à l'Agence de services et de paiement (ASP) les sommes perçues pour ce salarié au titre de l'APLD.

L'employeur pourra être exonéré du remboursement compte tenu de la situation économique et financière de l'entreprise.

La direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETSPP) pourra suspendre le versement de l'allocation d'activité partielle si l'employeur ne respecte pas les engagements sur les emplois et la formation professionnelle.

L'employeur doit rembourser à l'Agence de services et de paiement (ASP) pour chaque rupture une somme égale au montant total des sommes versées au titre de l'APLD / nombre de salariés placés en APLD.

L'employeur pourra être exonéré du remboursement si la situation économique et financière de l'entreprise le justifie.

La direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETSPP) pourra suspendre le versement de l'allocation d'activité partielle si l'employeur ne respecte pas les engagements sur les emplois et la formation professionnelle.

Et aussi...

- Chômage partiel ou technique (activité partielle) : démarches de l'employeur
- Rémunération du salarié en chômage partiel

Pour en savoir plus

- Liste des accords de branche relatifs à l'APLD
Source : Ministère chargé du travail
- Questions-réponses sur l'activité partielle de longue durée (APLD)
Source : Ministère chargé du travail

Où s'informer ?

- Pour obtenir des renseignements :
Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP)

- **Service d'assistance de l'Agence de services et de paiement (ASP)**

Pour toute difficulté rencontrée avec votre compte « Activité partielle »

Par téléphone

0800 70 58 00

coordonnées service assistance

Territoires

jours

horaires

Métropole

du lundi au vendredi

de 08h30 à 18 h

Guadeloupe

du lundi au vendredi

de 7 h à 12 h (heure locale)

Martinique

du lundi au vendredi

de 7 h à 12 h (heure locale)

Guyane

du lundi au vendredi

de 7 h à 13 h (heure locale)

La Réunion

du lundi au vendredi

de 10h30 à 20 h (heure locale)

Mayotte

du lundi au vendredi

de 9h30 à 19h (heure locale)

Par courrier électronique

Support technique : contact-ap@asp-public.fr

en précisant votre Siret, la dénomination de votre établissement, votre nom, prénom, numéro de téléphone.

**Services en
ligne**

- Demande de validation ou d'homologation d'activité partielle
Téléservice
- TéléAccords – Service de dépôt des accords collectifs d'entreprise
Téléservice

Et aussi...

- Chômage partiel ou technique (activité partielle) : démarches de l'employeur
- Rémunération du salarié en chômage partiel

**Textes de
référence**

- Loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne
- Code du travail : articles R5122-1 à R5122-26
Aide aux salariés placés en activité partielle
- Décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif à l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable
- Décret n° 2024-1149 du 4 décembre 2024 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30