

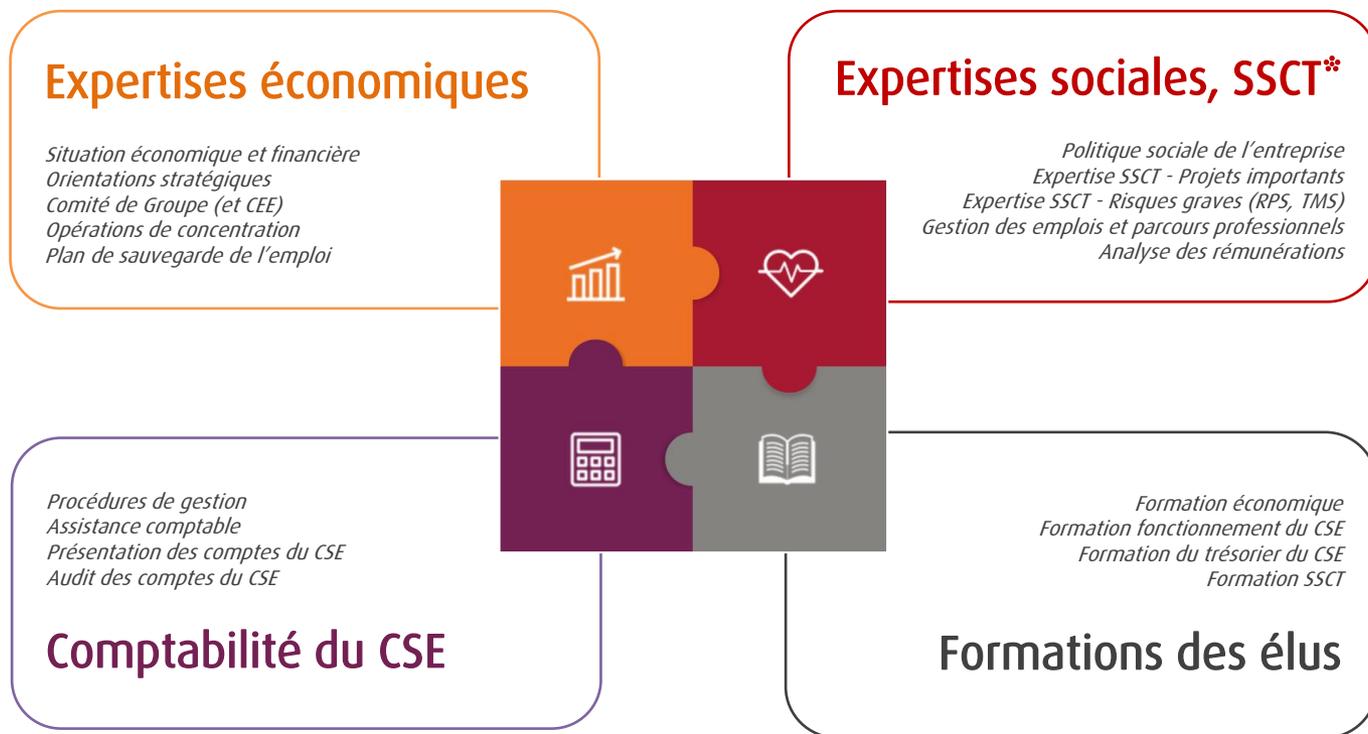


**TOUT SAVOIR SUR :  
L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE  
(APLD)**

**Mise à jour d'avril 2021**

# Qui sommes-nous ? Axia Consultants, expert auprès des CSE

Axia Consultants propose une gamme variée de prestations aux représentants du personnel : expertises économiques, expertises en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT), formations, assistance à la gestion du CSE. Dans toutes nos prestations, nous prenons l'engagement d'un lien durable et permanent.



Cabinet d' expertise comptable  
Agréé CHSCT- Santé et Sécurité au Travail  
Agréé Centre de Formation

Pour plus d' informations, téléchargez gratuitement  
**le Guide du recours aux experts du CSE** sur notre  
site [www.axia-consultants.com](http://www.axia-consultants.com) ou [contactez-nous!](#)

# Sommaire

## 1. Introduction

Principe de l'activité partielle

Principe de l'APLD (activité partielle longue durée)

## 2. Mise en place de l'APLD

Procédure

Durée

Contenu de l'accord

Cas des salariés protégés

## 3. Indemnisation des salariés et allocation pour l'employeur

Indemnisation des salariés

Allocation versée par l'État à l'employeur

## 4. Tableaux récapitulatifs

# 1. Introduction

## 1.1 INTRODUCTION : principe de l'activité partielle de droit commun

L'article R. 5122-1 du Code du Travail permet aux entreprises de solliciter le dispositif d'activité partielle en cas de **circonstances à caractère exceptionnel**.

L'employeur peut alors

**fermer temporairement tout ou partie d'un établissement.**

**réduire l'horaire de travail** en-dessous de la durée légale du travail pour tout ou partie des salariés.

*Rappelons que ce dispositif doit avant tout permettre d'éviter les licenciements, comme le souligne la DGEFP (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) en préambule d'une instruction du 25 mars.*

## 1.2 INTRODUCTION : principe de l'activité partielle de longue durée (APLD)

Elle concerne les accords transmis à l'administration **entre le 31 juillet 2020 et le 30 juin 2022**.

À partir du 1<sup>er</sup> octobre et la fin des mesures exceptionnelles d'activité partielle, **ce sera le régime le plus favorable pour l'indemnisation des salariés et l'allocation versée aux employeurs**.

*Concernant les mesures exceptionnelles d'activité partielle, reportez-vous sur notre site internet ici.*

Peuvent en bénéficier :

- **toute entreprise de droit privé** confrontée à une baisse durable d'activité ;
- **tous ses salariés, quels que soient leur contrat de travail** (CDI, CDD, apprentissage, ...) **et leur temps de travail** (temps partiel, convention de forfait, ...).



*Un champ aussi large que l'activité partielle version covid-19, donc plus large que l'activité partielle de droit commun en vigueur de nouveau au 1<sup>er</sup> octobre.*

Elle n'est **pas cumulable** avec l'activité partielle de droit commun.

*Les 2 régimes peuvent exceptionnellement coexister dans une même entreprise s'ils concernent des **salariés distincts** et dans certains cas : difficulté d'approvisionnement en matières premières, sinistre ou intempéries exceptionnelles, ...*

**PRINCIPAL ATOUT :**

**ELLE CONTRAINT L'EMPLOYEUR À DES GARANTIES EN TERMES D'EMPLOI**

**Attention : le décret du 29 septembre amoindrit les contraintes pour l'employeur (cf slide 2.4).**

*Un décret (pas encore paru au 21 octobre) devrait préciser que l'employeur est tenu d'informer les OS signataires de l'accord d'APLD ainsi que les IRP de sa dispense de sanction.*

## 2. Mise en place de l'APLD

## 2.1 MISE EN PLACE : procédure du dispositif

1) La mise en place de l'APLD peut se faire de 2 façons :

- par la **signature d'un accord** d'établissement, d'entreprise ou de groupe ;
- par un **document unilatéral en application d'un accord de branche** après consultation du CSE.

2) Puis **l'employeur demande** la validation de l'accord ou l'homologation de sa décision unilatérale à **l'administration** sur le même portail que pour l'activité partielle de droit commun.

Cette demande doit être accompagnée de l'accord, ou du document unilatéral & de l'avis du CSE.

3) L'administration a 15 jours pour répondre en cas d'accord, 21 jours en cas de document unilatéral. Le silence gardé au-delà de ce délai vaut validation ou homologation.

4) Le **renouvellement** de l'APLD doit passer par un avenant à l'accord ou une reconduction du document unilatéral puis de nouveau par l'administration.

Notons que l'APLD peut débuter rétroactivement au 1<sup>er</sup> jour du mois où l'employeur a transmis sa demande à l'administration.

## 2.2 MISE EN PLACE : durée du dispositif

L'APLD ne dure que 6 mois civils.

Un mois durant lequel l'entreprise a recours à l'APLD compte pour un mois entiers.

Cependant, elle peut être renouvelée (voir la procédure dans la slide précédente), après transmission à l'administration par l'employeur

- d'un **bilan sur le respect de ses engagements**, que la Direccte vérifie,
- d'un **diagnostic de la situation économique de l'entreprise & de ses perspectives**
- et du **PV de la dernière réunion où le CSE a été informé de la mise en œuvre de l'APLD.**

**Au total, l'APLD ne peut pas durer plus de 24 mois consécutifs ou non sur une période de 36 mois consécutifs.**

### Et les confinements ?

Le décret du 14 décembre 2020 et le projet de décret du 23 mars 2021 **neutralisent pour le calcul des durées de l'APLD, toute la période entre le 1<sup>er</sup> novembre 2020 et le 30 juin 2021** afin de neutraliser l'impact des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> confinements.

Ainsi, cette période n'est pas prise en compte dans les 24 mois consécutifs ou non pendant lesquels l'APLD peut être mise en place. De même, pendant toute cette période, il est possible de déroger à la limitation de réduction de l'activité de 40% (cf diapo 2.4) afin d'atteindre 100%.

Toutefois, les entreprises dont l'APLD a été validé/homologué avant le 16 décembre 2020 doivent **préciser cette neutralisation dans un avenant** à leur accord APLD (ou modifier leur document unilatéral), qui devra être soumis à validation auprès de la Direccte (ou homologation). Seules les entreprises fermées administrativement échappent à cette obligation.

## 2.3 MISE EN PLACE : contenu de l'accord ou du document unilatéral

### MENTIONS OBLIGATOIRES

- Préambule avec diagnostic de la situation économique & des perspectives d'activité.  
**Attention à établir un diagnostic précis, car c'est sur lui que reposera ensuite la possibilité pour l'employeur d'éviter les pénalités financières en cas de non-respect de ses engagements (cf slide 2.4).**
- Date de début et durée d'application.
- Activités & salariés concernés.
- Réduction maximale de l'horaire de travail et conditions pour déroger à la limite de 40% de réduction afin d'atteindre 50%.
- Engagements en matière d'emploi & de formation professionnelle.
- Modalités d'information des IRP et des OS signataires sur la mise en œuvre de l'APLD, qui doit avoir lieu au moins tous les 3 mois.

### MENTIONS FACULTATIVES MAIS RECOMMANDÉES

- Efforts des dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires.
- Conditions de prise de CP et d'utilisation du CPF.
- Modalités d'information des salariés & délais de prévenance.
- Moyens de suivi de l'accord par les OS.

## 2.4 MISE EN PLACE : précisions sur le contenu de l'accord ou du document unilatéral

### LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La réduction de l'horaire de travail **ne peut pas dépasser -40% par rapport à la durée légale** (hors confinement, cf diapo 2.2), sauf exceptions : elle peut alors atteindre -50%. L'accord (ou le document unilatéral) doit bien préciser les conditions de dépassement de la barre des -40%.

Cette limite s'apprécie sur l'ensemble de la durée de l'APLD : il est donc **possible de suspendre temporairement totalement l'activité des salariés**.

**Attention : le cas des salariés vulnérables ou en garde d'enfant est un cas à part.** Même s'ils sont compris dans un accord APLD, ils peuvent bénéficier de l'activité partielle version covid. **Ils peuvent donc dépasser la limite légale de 40% de réduction d'activité.**

### LES CONTREPARTIES EN TERMES D'EMPLOI

Par défaut, l'**obligation de maintien de l'emploi** porte sur la totalité de l'établissement ou de l'entreprise (hors départs volontaires & ruptures conventionnelles).

Mais l'accord peut prévoir un périmètre plus restreint, sans pouvoir être plus petit que l'ensemble des salariés placés en activité partielle. Ainsi, il est possible de négocier un PSE pour des salariés non couverts par l'accord d'APLD.

### ATTENTION AU CHANGEMENT DU DÉCRET DU 29 SEPTEMBRE 2020 !

**En cas de non-respect** de son engagement de maintien de l'emploi, 2 cas se présentent :

- Un licenciement économique d'un salarié en activité partielle entraîne automatiquement le **remboursement des allocations** perçues par l'employeur.
- Un licenciement économique d'un salarié non placé en activité partielle mais inclus dans le périmètre de protection de l'accord expose l'employeur à une **pénalité financière** correspondant au montant moyen perçu par l'employeur pour un salarié en activité partielle.

Mais **depuis le décret du 29 septembre, l'employeur peut échapper à ces sanctions** : il lui suffit de justifier d'une dégradation de ses perspectives d'activité, par rapport à celles décrites dans le diagnostic contenu dans l'accord. **D'où l'importance d'établir un diagnostic précis !**

## 2.5 MISE EN PLACE : salariés protégés

### JURISPRUDENCE

Dans un jugement du 19 janvier 2011, la Cour de Cassation a confirmé un précédent jugement de 1996 : la mise au chômage partiel d'un représentant du personnel constitue véritablement une modification du contrat de travail.

**Le salarié concerné peut donc la refuser et l'employeur devra continuer à lui verser l'intégralité de son salaire.**

### Article 6 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars

Dans le cas d'une **mise en activité partielle de l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement, mais aussi du service ou de l'atelier du salarié protégé, celui-ci ne peut pas refuser d'être mis en activité partielle.**

**En revanche, son mandat n'est pas suspendu**, d'après un jugement de la Cour de cassation concernant les membres du CE (Cass. soc., 2 mars 2004, no 02-16.554, voir aussi Cass. crim., 25 mai 1983, no 82-91.538 et CE, 13 nov. 1987, no 68.104).

### Article 8 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril

Le salarié ne peut pas refuser la mise en activité partielle que si elle est collective : **si l'employeur a recours à l'activité partielle individualisée, il peut la refuser.**

### QUID DE L'APLD, NOTAMMENT EN CAS DE DOCUMENT UNILATÉRAL ?

La loi est malheureusement muette sur la question.

Cependant, les articles des ordonnances ci-dessus n'ayant pas été abrogés, **l'on peut penser que le salarié protégé ne peut pas refuser l'APLD. D'autant plus que l'APLD ne peut prévoir qu'une mise en activité partielle collective, et non individualisée.**

## 2.6 MISE EN PLACE : nouvelles obligations pour les entreprises

### LE FONDS « FRANCE RELANCE »

Toute entreprise ayant recours à l'APLD en 2021 peut bénéficier des fonds du plan « France relance »... mais doit alors se soumettre aux obligations qui l'accompagnent :

- établissement d'un **bilan simplifié de émissions de gaz à effet de serre** de l'entreprise ;
- **publication du résultat obtenu à chacun des indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle** (et non la note globale uniquement) ;
- **communication au CSE** du montant, de la nature & de l'utilisation de ce fonds, dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques.

### Et en cas de non respect de ces obligations ?

Le non-respect de ces obligations :

- n'empêche pas la validation (ou l'homologation) de l'APLD ;
- n'entraîne pas le remboursement ou la suspension des allocations dont bénéficie l'employeur.

## 2.7 MISE EN PLACE : compatibilité avec d'autres plans

### LES PSE

Toute entreprise ayant recours à l'APLD peut parallèlement mettre en place un PSE, à une seule condition : **que le PSE porte sur un périmètre autre que celui de l'APLD.**

*Exemple : une entreprise recourt à l'APLD dans ses 2 usines qui constituent l'établissement n°1, mais pour les fonctions supports au siège, qui constituent l'établissement n°2, elle préfère faire un PSE.*

### L'ACTIVITÉ PARTIELLE

De même, une entreprise ayant recouru à l'APLD **peut aussi recourir à l'activité partielle pour des salariés non concernés par l'APLD**, dans les cas suivants :

- difficultés d'approvisionnement en matière première ou énergie ;
- sinistre ou intempéries exceptionnels ;
- transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance exceptionnelle comme la covid.

**En revanche, le simple motif de conjoncture économique ne suffit pas.**

### L'ACTIVITÉ PARTIELLE PERSONNES VULNÉRABLES OU GARDE D'ENFANT

Un salarié vulnérable ou devant garder son enfant **peut toujours être placé en activité partielle**, qu'il soit inclus dans un accord d'APLD ou non.

S'il est inclus dans un accord d'APLD, son temps passé en activité partielle n'est pas comptabilisé dans la réduction d'activité plafonnée à 40%.

# 3. Indemnisation et allocation

## 3.1 INDEMNISATION : Conséquences sur la rémunération des salariés

L'employeur leur verse une indemnité compensatrice correspondant **au minimum à 70% de la rémunération brute** par heure chômée, soit environ 84% du salaire net horaire, **dans la limite de la durée légale ou conventionnelle du travail (ou de la durée contractuelle, si celle-ci est inférieure à la durée légale/conventionnelle)** : c'est la rémunération mensuelle minimum (RMM).

L'indemnité nette **ne peut pas descendre en-dessous du SMIC net (soit 8,11 €/heure chômée en 2021)**.

En cas de **formation** pendant l'activité partielle, **l'indemnité brute reste la même et n'est PAS majorée à 100% du salaire brut**.

La rémunération maximale prise en compte est de 4,5 fois le taux horaire du SMIC : l'indemnisation maximale est donc de 70% de 4,5 fois le SMIC, soit 32,29 €/h.

Pendant cette période, **toutes** les heures chômées sont **prises en compte** pour le calcul des droits à **congés payés**.



Pour estimer l'impact du chômage partiel sur vos revenus, utilisez [notre simulateur à télécharger sur notre site internet.](#)

## 3.2 INDEMNISATION : Compléments

Somme prise en compte ?	Oui/Non
Salaire de base	Oui
Majoration de salaire (heures supplémentaires, travail de nuit, etc.)	Oui
Indemnités perçues pendant des périodes assimilées à du travail effectif	Oui
Indemnité de congés payés de l'année précédente	Oui
Prime d'ancienneté, Prime d'assiduité, Prime d'astreinte	Oui
Commissions pour les commerciaux	Oui
Prime d'expatriation	Oui
Avantages en nature	Oui
Prime de fin d'année	Non
Prime d'intéressement	Non
Prime de bilan	Non
Prime de participation	Non
Frais professionnels	Non
13 <sup>ème</sup> mois	Non

### 3.3 ALLOCATION : Aides de l'État pour l'employeur

Initialement, la prise en charge de l'indemnisation des salariés par l'État dépendait de la date d'envoi de l'accord ou du document unilatéral, afin de favoriser la conclusion rapide d'accords :

- Pour les accords envoyés avant le 30 septembre 2020, la prise en charge est de 60% du salaire brut, avec le même plafond de prise en compte des rémunérations : 4,5 SMIC. Il reste donc à charge de l'employeur 10% du salaire brut.
- Pour les accords envoyés à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2020, le taux passe à 56%.

#### ATTENTION

**Le décret du 29 septembre annule l'abaissement à 56% : le soutien de l'État reste fixé à 60% du salaire brut.**

Cette allocation ne peut pas être inférieure à 7,23 €/h, quelle que soit la date de transmission de l'accord ou du document unilatéral. Attention, ce plancher est supprimé pour les salariés en apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Les indemnités versées par l'employeur ne sont **pas assujetties au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations de sécurité sociale.**

#### ATTENTION

Pour les entreprises des secteurs protégés, les entreprises fermées administrativement et celles en zone de chalandise d'une station de ski, **le soutien de l'État est intégral aussi longtemps qu'il le sera dans le cadre de l'activité partielle classique** (voir diapo 4.3).

Pour ces entreprises, l'allocation est donc de 70% du salaire brut.

## 4. Tableaux récapitulatifs

## 4.1 TOPO : différences entre l'APLD et l'activité partielle

Régime	Date d'entrée en vigueur	Salariés concernés	Individualisation ?	Mise en place	Consultation du CSE
<b>AP version covid</b>	jusqu'au 30 juin 2021	Tous les salariés d'une entreprise de droit privé, quels que soient leur contrat de travail (CDI, CDD, apprentissage, ...) et leur temps de travail (temps partiel, convention de forfait, ...).	Oui : peut concerner des salariés individuellement	Demande auprès de l'administration possible a posteriori	Possible a posteriori
<b>AP de droit commun</b>	à partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2021	Par rapport aux autres régimes, sont exclus : les salariés de droit privé dans les entreprises publiques, les travailleurs temporaires en CDI, les salariés portés, les salariés d'entreprises étrangères n'ayant pas d'établissement en France, et, dans certains cas, les salariés au forfait annuel.	NON : s'applique sans distinction à tous les salariés	Demande auprès de l'administration au préalable	Préalable
<b>APLD</b>	à partir du 1 <sup>er</sup> octobre 2020	Tous les salariés d'une entreprise de droit privé, quels que soient leur contrat de travail (CDI, CDD, apprentissage, ...) et leur temps de travail (temps partiel, convention de forfait, ...).	NON, mais l'accord ou le document unilatéral peut définir un champ de salariés plus petit que l'entreprise ou l'établissement. <i>(Ça n'empêche pas d'instaurer un système de roulement individuel.)</i>	Accord collectif ou document unilatéral si accord de branche. Puis validation de l'accord ou homologation du document par l'administration.	Aucun si accord d'entreprise Préalable si document unilatéral en application d'un accord de branche

## 4.2 TOPO : résumé des indemnisations des salariés

### RÉCAPITULATIF 2021

INDEMNISATION DES SALARIÉS	1 <sup>er</sup> janvier au 30 avril 2021	1 <sup>er</sup> mai au 31 mai 2021	1 <sup>er</sup> juin au 30 juin 2021	À partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2021
<b>Tous les cas</b>				
Taux d'indemnisation*	70%			
Plancher : RMM**	8,11 €/h			
Plafond	32,29 €/h (70% de 4,5 SMIC)			

(\*) *Pourcentage de la rémunération horaire brute.*

(\*\*) *Rémunération mensuelle minimale.*

## 4.3 TOPO : résumé des allocations pour l'employeur

### RÉCAPITULATIF 2021

ALLOCATION EMPLOYEUR	1 <sup>er</sup> janvier au 30 avril 2021	1 <sup>er</sup> mai au 31 mai 2021	1 <sup>er</sup> juin au 30 juin 2021	À partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2021
<b>Cas général</b>				
Taux d'indemnisation*	60%			
Plancher	8,11 €/h	7,30 €/h		
Plafond	27,68 €/h (60% de 4,5 SMIC)			
<b>Secteurs protégés &amp; connexes</b>				
Taux d'indemnisation*	70%	60%		
Plancher	8,11 €/h		7,30 €/h	
Plafond	32,29 €/h (70% de 4,5 SMIC)	27,68 €/h (60% de 4,5 SMIC)		
<b>Secteurs protégés les plus en difficulté (baisse de CA de 80%)</b>				
<b>Entreprises fermées administrativement et en zone de chalandise d'une station de ski</b>				
Taux d'indemnisation*	70%		60%	
Plancher	8,11 €/h		7,30 €/h	
Plafond	32,29 €/h (70% de 4,5 SMIC)		27,68 €/h (60% de 4,5 SMIC)	
<b>Allocation employeur pour les salariés vulnérables ou gardant un enfant</b>				
Taux d'indemnisation*	70%	60%		
Plancher	8,11 €/h	7,30 €/h		
Plafond	32,29 €/h (70% de 4,5 SMIC)	27,68 €/h (60% de 4,5 SMIC)		

(\*) Pourcentage de la rémunération horaire brute.

## 4.4 TOPO : date à laquelle l'APLD devient plus favorable que l'AP

### RÉCAPITULATIF 2021

Indemnisation des salariés aussi bien que allocation employeur	1 <sup>er</sup> janvier au 30 avril 2021	1 <sup>er</sup> mai au 31 mai 2021	1 <sup>er</sup> juin au 30 juin 2021	À partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2021
Salariés du cas général	APLD = AP	APLD plus favorable		
Salariés des secteurs protégés & connexes	APLD = AP		APLD plus favorable	
Salariés des secteurs protégés les plus en difficulté (baisse de CA de 80%)	APLD = AP			APLD
Salariés des entreprises fermées administrativement et en zone de chalandise d'une station de ski	APLD = AP			APLD
Salariés vulnérables ou gardant un enfant	APLD = AP			APLD

## Axia Consultants

accompagne les Instances Représentatives du Personnel depuis plus de 20 ans sur les enjeux économiques, juridiques, sociaux et en santé au travail. Nous proposons des missions d'expertises, d'assistance ou des formations sur mesure, pour vous accompagner selon vos besoins.

[Consulter notre Dossier spécial restructuration](#)

[Consulter notre Dossier spécial coronavirus](#)

[Consulter nos domaines d'activités](#)

[Nous contacter](#)



Centre d'affaires des Metz  
1 rue du Petit Robinson  
78350 JOUY EN JOSAS

Tél. 01 34 58 26 60  
[www.axia-consultants.com](http://www.axia-consultants.com)

S.A.S. d'Expertise Comptable inscrite à l'Ordre des Experts Comptables de la Région Parisienne au capital de 40 000 € - R.C.S. VERSAILLES B 411 822 455 – SIRET 411 822 455 00019 – APE 6920Z