

# FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19

## Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

### Sommaire

<b>PRESENTATION DU DISPOSITIF D'APLD</b>		<b>2</b>
1. Quels textes ont institué le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) ?	2	
2. Quel est l'objectif du dispositif d'APLD ?	2	
3. Jusqu'à quelle date le dispositif d'APLD peut-il être mobilisé ?	2	
4. Les règles de l'activité partielle de droit commun s'appliquent-elles à l'APLD ?	3	
5. Pendant combien de temps l'employeur peut-il recourir à l'APLD ?	3	
6. L'APLD peut-elle être cumulée avec l'activité partielle « de droit commun » ?	4	
<b>CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE L'APLD</b>		<b>4</b>
7. Comment l'APLD peut-il être mise en place ?	4	
8. Que doit contenir l'accord ou le document unilatéral mettant en place l'APLD ?	4	
9. Puis-je conclure un accord relatif à l'APLD au sein de l'entreprise ou de l'établissement ?	5	
10. L'accord d'entreprise peut-il être conclu en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ?	6	
11. Quelles informations doivent être mentionnées dans le diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ?	6	
12. Quelles sont les obligations de l'employeur qui recourt à l'APLD ?	6	
13. Quels sont les engagements de l'employeur en termes de formation ?	6	
14. L'obligation de maintien dans l'emploi concerne-t-elle tous les emplois ?	7	
15. Quelles sont les conséquences du non-respect des engagements en matière d'emploi ?	7	
16. Dans quels cas le remboursement n'est-il pas exigé ?	8	
17. L'APLD s'impose t-elle aux salariés ?	8	
18. Comment les instances représentatives du personnel sont-elles informées de la décision du Direccte ?	8	
19. Comment les salariés sont-ils informés de leur placement en APLD ?	8	
20. Quelles sont les modalités d'information et ou de consultation des institutions représentatives du personnel ?	8	
21. Une entreprise peut-elle faire des recrutements alors que certains de ses salariés sont placés en APLD ?	9	
22. Peut-on négocier un accord APLD en même temps qu'un PSE ?	9	
<b>CONTROLE DU DIRECCTE</b>		<b>9</b>
23. Comment est transmis l'accord ou le document unilatéral au DIRECCTE en vue de sa validation / homologation ?	9	
24. Quel contrôle le DIRECCTE effectue-t-il sur l'accord ?	10	
25. Quel contrôle le DIRECCTE effectue-t-il sur le document unilatéral ?	10	
26. Dois-je déposer une demande d'autorisation en plus du dépôt de l'accord ou du document unilatéral ?	10	
27. La demande doit-elle indiquer une durée de 6 mois ou peut-elle porter sur une période plus longue ?	10	
28. L'employeur peut-il faire une demande rétroactive d'APLD ?	10	
29. Quel est le délai de prise de décision ?	11	
30. A partir de quel moment courent les délais de 15 et 21 jours de validation et d'homologation des accords et documents unilatéraux APLD ?	11	
31. Une entreprise multi-établissements pourra-t-elle faire ses demandes en une seule fois ?	11	
32. Quelles sont les conditions de renouvellement du dispositif ?	11	
<b>MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE L'APLD</b>		<b>12</b>
33. Le recours à l'APLD peut-il être individualisé ?	12	
34. Quelle est la réduction maximale de l'horaire de travail ?	12	

# FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19

## Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

35. Dans quels cas la réduction d'activité peut-elle être de 50 % ?	13
36. Comment se calcule la réduction maximale de l'horaire de travail pour les salariés soumis à une durée conventionnelle collective supérieure à la durée légale ou à un forfait en heures ?	13
37. L'employeur peut-il moduler la réduction de l'horaire de travail ?	13
38. Si l'employeur constate que les salariés placés en APLD ont dépassé les 40% maximum de réduction d'activité sur la durée de recours au dispositif, que se passe-t-il ?	14
<b>ALLOCATIONS ET INDEMNITES</b>	<b>14</b>
39. Quel est le montant de l'indemnité versée au salarié placé en APLD ?	14
40. Quel est le taux de l'allocation ?	15

## Présentation du dispositif d'APLD

<p>1. Quels textes ont institué le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) ?</p>	<p>L'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne a mis en place un dispositif spécifique d'activité partielle, également appelé activité partielle de longue durée (APLD). Le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable est venu préciser ses modalités d'application.</p>
<p>2. Quel est l'objectif du dispositif d'APLD ?</p>	<p>Le dispositif a vocation à soutenir les entreprises qui connaissent des difficultés durables, mais qui ne sont pas de nature à compromettre leur pérennité. Le dispositif permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle.</p>
<p>3. Jusqu'à quelle date le dispositif d'APLD peut-il être mobilisé ?</p>	<p>Le dispositif d'activité partielle de longue durée est temporaire. Il s'applique aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022. L'accord pouvant être conclu pour une durée de 3 ans, le dispositif d'une durée de 24 mois trouvera potentiellement à s'appliquer jusqu'au 30 juin 2025.</p>

# FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19

## Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

<p>4. Les règles de l'activité partielle de droit commun s'appliquent-elles à l'APLD ?</p>	<p>Oui et Non</p>	<p>Les règles de l'activité partielle de droit commun, qu'elles soient codifiées ou transitoires, s'appliquent au dispositif d'APLD à l'exception des dispositions expressément exclues.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ne sont pas applicables, en application de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 :<ul style="list-style-type: none"><li>○ La majoration obligatoire du taux d'indemnité versée au salarié en cas de formation pendant les heures chômées ;</li><li>○ La possibilité de recourir à l'activité partielle de longue durée de manière individualisée. Pour rappel, l'individualisation de l'activité partielle est la possibilité, par dérogation au caractère collectif du dispositif, de placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle, ou d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, sous réserve de la conclusion d'un accord majoritaire le prévoyant ou d'un avis conforme du CSE ;</li><li>○ Les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle, conclues avant l'entrée en vigueur de la loi du 17 juin 2020.</li></ul></li><li>• Ne sont pas non plus applicables, en application du décret du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, :<ul style="list-style-type: none"><li>○ les modalités de recours à l'activité partielle de droit commun (motifs de recours et délais d'acceptation, l'APLD obéissant sur ces deux points à des règles spécifiques) ;</li><li>○ le contingent d'heures indemnifiables applicable à l'activité partielle (pour l'APLD, application d'un plafond de 40% de la durée du travail);</li><li>○ la durée d'autorisation et les engagements pris en matière d'activité partielle</li><li>○ les règles de remboursement des allocations d'activité partielle ;</li><li>○ les taux d'allocation et d'indemnité, qui sont majorés en APLD par rapport à l'activité partielle de droit commun.</li></ul></li></ul>
<p>5. Pendant combien de temps l'employeur peut-il recourir à l'APLD ?</p>		<p>Le bénéfice du dispositif d'activité partielle spécifique est accordé, par <b>période de 6 mois</b>, dans la <b>limite de 24 mois</b>, consécutifs ou non, sur une <b>période de référence de 36 mois consécutifs</b></p> <p>Ex : un accord collectif ou un document unilatéral pris en application d'un accord de branche prévoyant un recours au dispositif sur une durée totale de 24 mois permet à l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• de recourir à l'APLD durant 12 mois ;</li></ul>

# FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19

## Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• puis, de revenir à une activité normale durant 6 mois, sans recourir au dispositif ;</li> <li>• puis de recourir de nouveau à l'APLD durant 12 mois.</li> </ul> <p>Le décompte est réalisé en mois civils : un mois durant lequel l'entreprise recourt à APLD compte pour un mois entier.</p>
<p>6. L'APLD peut-elle être cumulée avec l'activité partielle « de droit commun » ?</p>	<p>Oui mais pas pour les mêmes salariés</p>	<p>Le dispositif d'activité partielle de longue durée ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.</p> <p>Un employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie</li> <li>• Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel</li> <li>• La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise</li> <li>• Toute autre circonstance de caractère exceptionnel (dont crise Covid).</li> </ul> <p>Il n'est pas possible de recourir concomitamment au dispositif d'APLD et à l'activité partielle de droit commun pour un motif de conjoncture économique.</p>

## Conditions de mise en œuvre de l'APLD

<p>7. Comment l'APLD peut-il être mise en place ?</p>		<p>Le recours à l'APLD est subordonné à la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche étendu.</p> <p>En cas d'accord de branche étendu, l'entreprise devra établir un projet de document unilatéral conforme à cet accord et procéder à la consultation du CSE s'il existe.</p> <p>Pour pouvoir appliquer l'accord ou le document unilatéral l'employeur doit déposer par voie dématérialisée une demande de validation ou d'homologation auprès du Direccte.</p>
<p>8. Que doit contenir l'accord ou le document unilatéral mettant en place l'APLD ?</p>		<p>Le recours au dispositif d'APLD est mis en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'administration</li> <li>- soit par accord de branche étendu complété par un document unilatéral de l'employeur homologué par l'administration.</li> </ul>

# FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19

## Activité Partielle de Longue Durée (APLD)



		<p><b>L'accord collectif</b> auquel est subordonné le bénéfice du dispositif d'APLD comporte un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.</p> <p>L'accord définit en outre :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;</li><li>- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;</li><li>- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale qui ne peut être supérieure à 40% ;</li><li>- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;</li><li>- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.</li></ul> <p>Il peut également prévoir :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;</li><li>- les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;</li><li>- les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.</li></ul> <p>Document unilatéral</p> <p>Il précise les conditions de mise en œuvre des stipulations de l'accord de branche étendu et comporte les mêmes éléments que ceux prévus pour les accords collectifs, en particulier les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi et de formation professionnelle.</p> <p>Il n'est pas nécessaire de préciser dans le document unilatéral le planning prévisionnel de recours au dispositif ni de désigner nommément les salariés concernés par l'APLD. Seule doit être indiquée la durée totale de recours envisagée.</p>
<b>9. Puis-je conclure un accord relatif à l'APLD au sein de l'entreprise ou de l'établissement ?</b>	Oui	L'accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à l'accord de branche du 10 septembre 2020 et prévoir des dispositions différentes, voire moins favorables, de celles de l'accord de branche.

# FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19

## Activité Partielle de Longue Durée (APLD)



<p>10. L'accord d'entreprise peut-il être conclu en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ?</p>	<p>Oui</p>	<p>L'accord d'entreprise APLD est un accord de droit commun qui suit les mêmes règles de mise en œuvre que les autres accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.</p>
<p>11. Quelles informations doivent être mentionnées dans le diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ?</p>		<p>L'entreprise qui recourt à l'APD doit établir un diagnostic sur sa situation économique et sur ses perspectives d'activité. Ce diagnostic pourra retracer les difficultés en les illustrant par la diminution du chiffre d'affaires, les difficultés de trésorerie, les baisses des commandes, les menaces pesant sur l'emploi. Il est recommandé de prévoir des indicateurs objectivables (chiffre d'affaires, rentabilité).</p>
<p>12. Quelles sont les obligations de l'employeur qui recourt à l'APLD ?</p>		<p>L'employeur doit souscrire, dans un accord collectif ou un document unilatéral, des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.</p> <p>Dans les entreprises d'au moins 50 salariés : le CSE est <b>informé à l'échéance de chaque autorisation de placement</b> en activité partielle des conditions dans lesquelles elle a été mise en œuvre.</p> <p>De plus, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, l'employeur transmet à l'administration un bilan portant sur le respect des engagements mentionnés en matière d'emploi et de formation professionnelle et en matière d'information des organisations syndicales signataires et des institutions représentatives du personnel.</p> <p>Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.</p>
<p>13. Quels sont les engagements de l'employeur en termes de formation ?</p>		<p>Il est recommandé que les périodes chômées puissent être mises à profit pour conduire des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience pour maintenir et développer les compétences des salariés.</p>

# FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19

## Activité Partielle de Longue Durée (APLD)



		<p>Il est possible de mobiliser notamment l'OPCO ATLAS, le FNE formation et le FSE pour le financement des coûts de formation engagés pour faire face aux difficultés économiques conjoncturelles, d'abonder le CPF, de renforcer le plan de développement des compétences.</p> <p>L'article 7 de l'accord du 10 septembre 2020 prévoit que les projets de formations certifiantes visant une certification dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche sont financées par le biais du dispositif FNE formation et du Compte Personnel de Formation.</p>
<p>14. L'obligation de maintien dans l'emploi concerne-t-elle tous les emplois ?</p>		<p>Sauf stipulation contraire de l'accord d'entreprise ou de branche, les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.</p> <p>L'article 8 de l'accord de branche du 10 septembre 2020 prévoit que dans les établissements au sein desquels l'APLD est mise en œuvre, tout plan de sauvegarde de l'emploi est interdit pendant toute la période de mise en œuvre du dispositif. Cette interdiction ne s'applique pas aux plans de départ volontaires ni aux ruptures conventionnelles collectives.</p> <p>Pour les entreprises qui ont négocié leur accord d'activité partielle de longue durée, c'est l'accord d'entreprise qui définit le périmètre de l'engagement du maintien dans l'emploi.</p>
<p>15. Quelles sont les conséquences du non-respect des engagements en matière d'emploi ?</p>		<p>Le non-respect des engagements en matière d'emploi entraîne le remboursement de l'allocation par l'employeur, selon le périmètre d'engagement de maintien dans l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sur le périmètre des salariés en activité partielle de longue durée : L'employeur devra rembourser les sommes perçues pour chaque salarié licencié pour motif économique placé en activité partielle de longue durée.</li><li>• Sur le périmètre des salariés extérieur au périmètre de l'activité partielle de longue durée : Si l'employeur applique notre accord de branche, il devra rembourser une somme égale, pour chaque licenciement économique, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle de longue durée et le nombre de salariés placés en activité partielle de longue durée.</li></ul>

# FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19

## Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

<p>16. Dans quels cas le remboursement n'est-il pas exigé ?</p>		<p>Le remboursement n'est pas demandé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en cas de départs volontaires dans le cadre d'un PSE ou de ruptures du contrat de travail d'un commun accord (ruptures conventionnelles individuelles ou collectives).</li> <li>• si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif APLD ou le document de l'employeur. L'employeur devra justifier qu'au moment où il a procédé aux licenciements économiques sa situation économique était dégradée par rapport aux perspectives envisagées au moment de la conclusion de l'accord ou de la rédaction du document. Il est ainsi recommandé de prévoir des indicateurs dans le préambule de l'accord ou du document unilatéral (chiffre d'affaires, rentabilité).</li> <li>• s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.</li> </ul>
<p>17. L'APLD s'impose t'elle aux salariés ?</p>	<p>Oui</p>	<p>L'APLD est une mesure d'ordre général et collective qui s'impose aux salariés.</p>
<p>18. Comment les instances représentatives du personnel sont-elles informées de la décision du Direccte ?</p>		<p>La décision de validation ou d'homologation ou le refus est notifiée par la Direccte, par tout moyen, au CSE lorsqu'il existe, et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales signataires. En cas d'acceptation tacite de la validation de l'accord ou de l'homologation du document unilatéral, l'employeur transmet une copie de sa demande de validation ou d'homologation ainsi que son accusé de réception au CSE ou aux organisations syndicales signataires.</p>
<p>19. Comment les salariés sont-ils informés de leur placement en APLD ?</p>		<p>L'article 9 de l'accord de branche du 10 septembre 2020 prévoit que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation, par tout écrit (mail, courrier).</li> <li>• chaque salarié est informé au moins 3 jours francs préalablement à son placement en APLD.</li> </ul> <p>Si l'entreprise met en place son propre accord elle pourra prévoir des dispositions différentes mais il est recommandé de prévoir un délai de prévenance « raisonnable » des salariés placés en activité partielle de longue durée.</p>
<p>20. Quelles sont les modalités d'information et ou de consultation des institutions représentatives du personnel ?</p>		<p>L'article 9 de l'accord de branche du 10 septembre 2020 précise que l'employeur fournit au minimum tous les deux mois au CSE, lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-le nombre de salariés concernés par l'APLD</li> </ul>



# FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19

## Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

		<p>-l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD) des salariés concernés par l'APLD</p> <p>-le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD</p> <p>-les activités concernées par la mise en œuvre de l'APLD</p> <p>-le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle</p> <p>-les perspectives de reprise de l'activité</p> <p>Les dispositions réglementaires prévoient que le CSE est <b>informé à l'échéance de chaque autorisation de placement</b> en activité partielle (soit tous les 6 mois) des conditions dans lesquelles elle a été mise en œuvre par la transmission du bilan portant sur le respect des engagements en matière de maintien dans l'emploi, de formation, de suivi de l'accord et de réduction de l'activité pris par l'employeur.</p> <p>Le CSE est consulté préalablement au renouvellement de la demande d'homologation.</p>
21. Une entreprise peut-elle faire des recrutements alors que certains de ses salariés sont placés en APLD ?	Oui	Comme pour l'activité partielle de droit commun, des recrutements pendant la période d'APLD sont autorisés, hormis les cas où ils auraient pour finalité l'exécution des missions des salariés placés en APLD.
22. Peut-on négocier un accord APLD en même temps qu'un PSE ?	Oui	Néanmoins, le remboursement des allocations perçues peut être exigé si les salariés ayant bénéficié du dispositif sont licenciés pendant la période d'application de l'accord APLD, sous réserve des cas dans lesquels aucun remboursement n'est exigé.
		Si les licenciements économiques concernent des salariés qui ne sont pas en APLD, aucun remboursement ne pourra être exigé, sauf si l'engagement en matière de maintien dans l'emploi incluait les salariés non placés en APLD.
		Pour rappel notre accord de branche du 10 septembre 2020 interdit tout plan de sauvegarde de l'emploi dans les établissements au sein desquels l'APLD est mis en œuvre.

## Contrôle du DIRECCTE

23. Comment est transmis l'accord ou le document unilatéral au DIRECCTE en vue de sa validation / homologation ?		<p>Par voie dématérialisée. La demande est effectuée à l'adresse suivante : <a href="https://activitepartielle.emploi.gouv.fr">https://activitepartielle.emploi.gouv.fr</a></p> <p>Elle est accompagnée de l'accord ou du document de l'employeur. La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, s'il existe.</p> <p>L'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe doit, dans tous les cas, également faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme TéléAccords : <a href="https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/">https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/</a>, indépendamment de la demande de validation ou d'homologation déposée auprès de la Direccte dans l'application SI-APART.</p>
--	--	---

# FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19

## Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

<p>24. Quel contrôle le DIRECCTE effectue-t-il sur l'accord ?</p>		<p>Le DIRECCTE valide l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe dès lors qu'il s'est assuré :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation ;</li><li>• de la présence dans l'accord de l'ensemble des stipulations obligatoires : préambule présentant un diagnostic, date de début et durée d'application du dispositif d'APLD, activités et salariés auxquels s'applique le dispositif, réduction maximale de l'horaire de travail, engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.</li></ul>
<p>25. Quel contrôle le DIRECCTE effectue-t-il sur le document unilatéral ?</p>		<p>Le DIRECCTE homologue le document élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche, après avoir vérifié :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe ;</li><li>• la présence de l'ensemble des dispositions obligatoires : diagnostic, date de début et durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée, activités et salariés auxquels s'applique le dispositif, réduction maximale de l'horaire de travail ;</li><li>• la conformité de ces dispositions aux stipulations de l'accord de branche ;</li><li>• la présence d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.</li></ul>
<p>26. Dois-je déposer une demande d'autorisation en plus du dépôt de l'accord ou du document unilatéral ?</p>	<p>Non</p>	<p>La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'APLD pour une durée de six mois. La demande peut être renouvelée tous les 6 mois.</p>
<p>27. La demande doit-elle indiquer une durée de 6 mois ou peut-elle porter sur une période plus longue ?</p>		<p>La demande de placement en APLD peut porter sur une période supérieure à 6 mois et au maximum sur une période de <b>24 mois</b>.</p>
<p>28. L'employeur peut-il faire une demande rétroactive d'APLD ?</p>	<p>Non</p>	<p>La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice de l'APLD ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.</p>

# FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19

## Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

<p>29. Quel est le délai de prise de décision ?</p>		<p>L'autorité administrative dispose d'un délai de quinze jours pour valider l'accord collectif à compter de sa réception et d'un délai de vingt et un jours pour homologuer le document à compter de sa réception.</p> <p>La décision d'homologation ou de validation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. L'autorité administrative notifie également sa décision, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe, et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales signataires.</p> <p>Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ces délais vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation.</p>
<p>30. A partir de quel moment courent les délais de 15 et 21 jours de validation et d'homologation des accords et documents unilatéraux APLD ?</p>		<p>Les délais courent à compter de la réception par l'autorité administrative de la demande complète.</p>
<p>31. Une entreprise multi-établissements pourra-t-elle faire ses demandes en une seule fois ?</p>	<p>Oui</p>	<p>L'application informatique permet le dépôt d'une seule demande pour plusieurs établissements de l'entreprise.</p>
<p>32. Quelles sont les conditions de renouvellement du dispositif ?</p>		<p>Le dispositif peut être renouvelé tous les 6 mois, dans la limite de la durée de l'accord, selon les modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'employeur adresse au DIRECCTE, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle de longue durée, un bilan portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle et des engagements pris en termes de suivi de l'accord et portant sur l'application de la réduction d'activité de 40% ;</li> <li>• le DIRECCTE vérifie les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle au vu du bilan que lui communique l'entreprise ;</li> <li>• ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée.</li> </ul>

# FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19

## Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

		<ul style="list-style-type: none"> <li>le DIRECCTE, au vu de ce bilan, renouvelle la période d'activité partielle de longue durée et rend une nouvelle décision de validation/homologation.</li> </ul> <p>Le bilan est une pièce constitutive du dossier de renouvellement qui doit être communiqué au DIRECCTE. En l'absence de ce document, le dossier est considéré comme incomplet.</p> <p>Le délai de validation ou d'homologation ne commencera à courir qu'à compter de la réception de l'ensemble des éléments.</p> <p>Afin de permettre une continuité dans le bénéfice du dispositif d'APLD, il conviendra de déposer la demande complète <b>au moins 15 jours</b> (dans le cas d'un accord) <b>ou 21 jours</b> (dans le cas d'un document de l'employeur) <b>avant la date de fin d'autorisation</b>.</p>
--	--	--

## Modalités de mise en œuvre de l'APLD

<p><b>33. Le recours à l'APLD peut-il être individualisé ?</b></p>	<p>Non</p>	<p>La loi du 17 juin 2020 exclut la possibilité de recourir de manière individualisée à l'APLD. Pour rappel, l'individualisation de l'activité partielle est la possibilité, par dérogation au caractère collectif du dispositif, et sous réserve d'un accord collectif majoritaire le prévoyant ou d'un avis conforme du CSE, de placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle, ou d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.</p> <p>En revanche, il est possible, comme pour l'activité partielle de droit commun, d'organiser la réduction d'activité au niveau de l'entreprise, tout ou partie de l'établissement, unité de production, atelier, services.</p> <p>Il est également possible de prévoir que les salariés soient placés en position d'APLD individuellement et alternativement, selon un système de « roulement », au sein d'une même unité de production, atelier, services.</p>
<p><b>34. Quelle est la réduction maximale de l'horaire de travail ?</b></p>		<p>La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à <b>40 %</b> de la durée légale.</p> <p>Cette réduction s'apprécie par salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral.</p>

# FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19

## Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

		<p>La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité du salarié.</p> <p>Le plafond de 40% peut être porté à 50% de la durée légale en cas de situation particulière de l'entreprise.</p>
<p><b>35. Dans quels cas la réduction d'activité peut-elle être de 50 % ?</b></p>		<p>La limite de 40% peut être dépassée dans des cas résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.</p> <p>Pour apprécier l'opportunité de dépasser la limite de 40%, il pourra être tenu compte des difficultés particulières de l'entreprise, pouvant être liées notamment à l'ampleur et à la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité, ou à l'impact d'éléments exogènes (fluctuation significative du coût des matières premières, liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute du carnet de commandes, etc.).</p> <p>La possibilité de réduire l'activité jusqu'à 50% doit être prévue par accord d'entreprise ou de branche. Pour rappel, notre accord de branche ne prévoit pas cette possibilité.</p> <p>En outre, la réduction de l'activité jusqu'à 50% doit être autorisée par décision du DIRECCTE. Le document unilatéral de l'employeur ne peut prévoir une réduction d'activité à hauteur de 50% que si l'accord de branche le permet et sous réserve de la décision du DIRECCTE. A défaut, elle n'est pas possible.</p>
<p><b>36. Comment se calcule la réduction maximale de l'horaire de travail pour les salariés soumis à une durée conventionnelle collective supérieure à la durée légale ou à un forfait en heures ?</b></p>		<p>Pour ces salariés, le nombre d'heures chômées susceptible d'être indemnisé correspond à 40% de la durée stipulée dans la convention individuelle de forfait ou de la durée collective du travail conventionnellement prévue, et non la durée légale mensuelle de 151,67 heures.</p>
<p><b>37. L'employeur peut-il moduler la réduction de l'horaire de travail ?</b></p>	<p>Oui</p>	<p>Il est possible pour l'employeur d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40% sur la durée d'application du dispositif (vingt-quatre mois maximum).</p> <p>Pour limiter l'impact de cette modulation du taux de réduction horaire de travail sur la rémunération mensuelle des salariés, un lissage du montant de l'indemnité d'APLD et de la rémunération versée au salarié est envisageable, comme dans le dispositif d'aménagement du temps de travail.</p>

# FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19

## Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

		<p>Exemple :</p> <table border="1" data-bbox="958 363 2123 673"> <thead> <tr> <th></th> <th>1<sup>er</sup> semestre 2021</th> <th>2<sup>d</sup> semestre 2021</th> <th>1<sup>er</sup> semestre 2022</th> <th>2<sup>d</sup> semestre 2022</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Taux d'activité</td> <td>0</td> <td>60%</td> <td>80%</td> <td>100%</td> <td><b>60% en moyenne</b></td> </tr> <tr> <td>Taux d'inactivité</td> <td>100% heures APLD</td> <td>40% APLD</td> <td>20% APLD</td> <td>0 % APLD</td> <td><b>40% en moyenne</b></td> </tr> </tbody> </table> <p>En moyenne sur la durée de recours au dispositif, le temps maximum d'inactivité par semaine par salarié, que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel, est égal à 14 heures (40% de 35H).</p>		1 <sup>er</sup> semestre 2021	2 <sup>d</sup> semestre 2021	1 <sup>er</sup> semestre 2022	2 <sup>d</sup> semestre 2022	Total	Taux d'activité	0	60%	80%	100%	<b>60% en moyenne</b>	Taux d'inactivité	100% heures APLD	40% APLD	20% APLD	0 % APLD	<b>40% en moyenne</b>
	1 <sup>er</sup> semestre 2021	2 <sup>d</sup> semestre 2021	1 <sup>er</sup> semestre 2022	2 <sup>d</sup> semestre 2022	Total															
Taux d'activité	0	60%	80%	100%	<b>60% en moyenne</b>															
Taux d'inactivité	100% heures APLD	40% APLD	20% APLD	0 % APLD	<b>40% en moyenne</b>															
<p>38. Si l'employeur constate que les salariés placés en APLD ont dépassé les 40% maximum de réduction d'activité sur la durée de recours au dispositif, que se passe-t-il ?</p>		<p>Si le volume d'heures maximum donnant lieu au versement des allocations APLD sur la durée de recours au dispositif prévue dans l'accord (équivalent à la réduction d'activité de 40% calculée sur la totalité du recours au dispositif, dans la limite de 24 mois) est atteint avant la fin de recours au dispositif : il ne sera plus possible de recourir à l'APLD, le volume d'heures maximum pouvant donner lieu à placement des salariés en APLD ayant été atteint.</p> <p>Dans le cadre du suivi de l'accord, il est recommandé de tenir à jour un compteur permettant d'apprécier la réduction d'activité des salariés : cela est notamment nécessaire pour identifier les heures dites chômées ouvrant droit à une indemnité et les heures travaillées qui doivent être rémunérées normalement. Par ailleurs, ce document pourra être demandé en cas de contrôle par l'administration lors de la vérification des conditions de placement en APLD des salariés.</p>																		

## Allocations et indemnités

<p>39. Quel est le montant de l'indemnité versée au salarié placé en APLD ?</p>		<p>L'indemnité horaire, versée par l'employeur, correspond à 70 % de la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés.</p>
---	--	---

# FAQ - Spécial Coronavirus COVID 19

## Activité Partielle de Longue Durée (APLD)



		<p>La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.</p> <p>L'accord de branche du 10 septembre 2020 prévoit des taux d'indemnisation supérieurs au taux légal. L'article 3 de l'accord de branche prévoit :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 98% de la rémunération horaire brute quand celle-ci est inférieure à 2100 €</li><li>• 80% de la rémunération horaire brute quand celle-ci est inférieure au plafond de la sécurité sociale (3428 € en 2020)</li><li>• 75% de la rémunération horaire brute quand celle-ci est supérieure ou égale au plafond de la sécurité sociale (3428 € en 2020)</li></ul>
<b>40. Quel est le taux de l'allocation ?</b>		<p>Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif d'APLD à 60% de la rémunération horaire brute telle, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.</p> <p>Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,23 euros. Ce minimum n'est pas applicable pour les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.</p>