



**PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

Présentation de l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) 25 octobre 2022

L'interlocuteur régional
privilegié des entreprises, des
salariés, des consommateurs
et des personnes vulnérables



Sommaire

- Présentation générale de l'APLD – contexte et intérêt du dispositif
- Principales caractéristiques de l'APLD et modalités de mise en œuvre (accord d'entreprise et document unilatéral)
- Points d'attention sur le diagnostic et le contenu de l'accord d'entreprise ou du DU
- Points d'attention sur les engagements et contreparties
- Ressources documentaires et outils



1- Présentation générale de l'APLD contexte et intérêt du dispositif

- Dispositif cofinancé par l'État et l'Unédic, permettant aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable de **diminuer l'horaire de travail** en contrepartie d'engagements notamment en matière de maintien de l'emploi.
- Mis en place dans le contexte de la crise sanitaire par la loi du 17 juin 2020 et le décret du 28 juillet 2020 et visant, face à l'ampleur de la crise, à sécuriser les entreprises et l'emploi dans la durée.
- Dispositif de soutien à l'activité économique offrant la possibilité à une entreprise, confrontée à une réduction durable de son activité, de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, et de recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien en emploi.

- Dispositif majeur du plan de relance de l'activité lancé par le gouvernement en 2021 et, suite au déclenchement du conflit Russie-Ukraine, du plan de résilience pour aider les entreprises impactées par les diverses conséquences du conflit.
- Aménagements apportés en avril dernier pour soutenir les entreprises confrontées à des réductions d'activité durables :
 - Report du 30 juin au 31 décembre 2022 de la date limite pour déposer des accords ou document unilatéraux APLD.
 - Rallongement de la période maximale d'effet de l'accord (ou DU) APLD qui passe de 36 à 48 mois.
 - Augmentation, à l'intérieur de la période de référence de 48 mois, de la durée maximale de bénéfice de d''AP qui passe de 24 à 36 mois.

- Le Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion a précisé début octobre les conditions de mobilisation de l'AP et de l'APLD des entreprises affectées par la hausse du coût de l'énergie :
 - Privilégier la mobilisation du dispositif d'APLD avant la date butoir du 31 décembre 2022. Les branches professionnelles les plus affectées sont invitées à conclure ou élargir le cas échéant des accords collectifs d'APLD.
 - Recours à l'AP de droit commun encadré par des conditions cumulatives :
 - Achats de gaz et / ou d'électricité atteignant au moins 3% du chiffre d'affaires,
 - Baisse de l'EBE (excédent brut d'exploitation) par rapport à 2021 à la date de dépôt de la demande,
 - Aide non cumulable avec l'aide aux entreprises énérgo-intensives sur une même temporalité.

- L'APLD comporte des engagements et contreparties, et s'appuie sur un dialogue social de qualité au sein de l'entreprise.
- Il présente des avantages par rapport à l'AP de droit commun :
 - Mobilisation sur une longue durée (36 mois maxi sur une durée totale de 48 mois) : l'AP de droit commun est limité à 3 mois d'autorisation renouvelable une fois, sur une période glissante de 12 mois,
 - Majoration de l'indemnisation des salariés et de l'allocation à l'employeur,
 - Périodes d'arrêt total ou partiel de l'activité admises (plafond 40% - 50% d'inactivité sur la durée de l'accord – apprécié par salarié),
 - Plus de souplesse dans les motifs de recours à l'APLD dès lors que ceux-ci sont prévus dans l'accord de branche ou d'entreprise validé

- Les branches dont les accords d'APLD limitent strictement le recours à l'APLD aux conséquences de la crise **sanitaire sont invitées à conclure des avenants ouvrant la possibilité pour les entreprises de ces branches de mobiliser l'APLD, par la voie du document unilatéral, pour faire face à la hausse des prix de l'énergie et aux conséquences de la guerre en Ukraine.**
- A défaut d'accord de branche étendu, **les entreprises de la branche sont invitées à solliciter le bénéfice du dispositif via un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe avant la date buttoir du 31/12/2022.**



2- Principales caractéristiques de l'APLD et modalités de mise en oeuvre

- La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ne peut dépasser **40 % de l'horaire légal par salarié, sur la durée totale de l'accord/du document unilatéral.**
- Sur l'organisation de la réduction d'activité, celle-ci peut conduire à la suspension temporaire de l'activité. L'employeur peut alterner périodes de faible réduction d'activité et périodes de forte réduction, dans le respect du plafond de 40% par salariés sur la durée totale de l'accord ou du DU.
- L'activité partielle de longue durée peut être mise en place **dans la limite de 36 mois**, consécutifs ou non, **sur une période de 48 mois consécutifs.**
- L'activité partielle de longue durée est mobilisable par toutes les entreprises - confrontées à une réduction d'activité durable - implantées sur le territoire national, sans critère de taille ou de secteur d'activité.
- Les CDD ne sont pas éligibles à l'APLD (sauf CDD saisonniers récurrents).

Quel niveau de prise en charge ?

- **Du côté du salarié :**
Indemnité horaire **versée par l'employeur**, correspondant à **70 % de sa rémunération brute antérieure dans la limite de 70 % de 4,5 Smic.**
- **Du côté de l'employeur :**
Allocation équivalant à **60 % de la rémunération horaire brute antérieure** du salarié, limitée à 60 % de 4,5 fois le taux horaire Smic.
- *Taux horaire plancher de l'allocation est fixé à 8,76 euros. Le plancher ne s'applique pas aux salariés non soumis à une rémunération au moins équivalente au SMIC horaire (apprentis, contrat d'apprentissage, salariés en contrat d'engagement éducatif, etc.).*

Comment mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle de longue durée ?

- Le dispositif est mis en œuvre par la voie de la négociation.
- Deux voies sont possibles. L'employeur peut :
 - i. soit conclure un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ;
 - ii. soit, en application d'un accord de branche étendu, établir un document conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. L'employeur peut établir un document unilatéral en application d'un accord de branche étendu sans être tenu d'engager des négociations.
- L'entreprise consulte son CSE, lorsqu'il existe, avant la mise en place d'un document unilatéral, dans les entreprises d'au moins 11 salariés, et préalablement au renouvellement de la demande d'autorisation.

- L'accord ou le document unilatéral est transmis par voie dématérialisée. La demande est effectuée sur l'adresse suivante : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>. Un pas à pas en annexe permet de détailler les différentes étapes.
- La demande 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.
- 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 <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>, indépendamment de la demande de validation ou d'homologation déposée auprès de la DDETS dans l'application SI-APART.

Préciser et formaliser le diagnostic des difficultés économiques et des perspectives à court et moyen terme

Contacté (recommandé) la DDETS compétente pour analyser la situation, les actions possibles et préciser les meilleures conditions et la procédure à appliquer (contacts sur la diapositive suivante)

Définir les modalités de mise en œuvre et de durée de l'APLD
dans un accord collectif ou une décision unilatérale en référence à un accord de branche.

Consulter les représentants du personnel.

Faire une demande d'autorisation d'APLD sur le site internet dédié à l'activité partielle :
<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Pour en savoir plus : [consulter le questions-réponses](#)

Contacts en DDETS(PP)

Département	Adresse BAL fonctionnelle AP
Ain	ddets-activite-partielle@ain.gouv.fr
Allier	ddetspp-activite-partielle@allier.gouv.fr
Ardèche	ddetspp-activite-partielle@ardeche.gouv.fr
Cantal	ddetspp-activite-partielle@cantal.gouv.fr
Drôme	ddets-activite-partielle@drome.gouv.fr
Isère	ddets-activitepartielle@isere.gouv.fr
Loire	ddets-activitepartielle@loire.gouv.fr
Haute-Loire	ddetspp-activite-partielle@haute-loire.gouv.fr
Puy de Dôme	ddets-activitepartielle@puy-de-dome.gouv.fr
Rhône	ddets-activite-partielle@rhone.gouv.fr
Savoie	ddetspp-activite-partielle@savoie.gouv.fr
Haute-Savoie	ddets-activite-partielle@haute-savoie.gouv.fr



3- Points d'attention sur le diagnostic et le contenu des accords (et/ou document unilatéral)

Diagnostic des difficultés et des perspectives

- Préambule à l'accord ou au DU présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.
- Précise les difficultés au niveau de la branche, de l'entreprise ou de l'établissement (pertes de chiffres d'affaires des entreprises du secteur, difficultés de trésorerie, baisses des commandes, menaces pesant sur l'emploi, etc.). Diagnostic devant être documenté et étayé (facteurs externes de difficulté, mesures et impacts des évolutions, études économiques menées au sein de la branche, situation locale du secteur...), et prévoir des indicateurs les plus objectivables possibles.
- Prise de contact recommandée préalablement au dépôt d'une demande, en particulier pour les entreprises non couvertes par un accord APLD de branche, avec les services de la DDETS compétente (voir diapositive 15) pour analyser la situation, les actions possibles, et préciser les modalités et la procédure.

Conditions et contenu des accords

L'accord définit :

- 1° La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle,
- 2° Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif,
- 3° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale,
- 4° Les engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle, de GPEC et autres thèmes (transition énergétique notamment...),
- 5° 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.

Conditions et contenu des accords (suite)

L'accord peut notamment prévoir :

- 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,
- 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,
- les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

Conditions et contenu des documents unilatéraux

- En cas de **document unilatéral** en application d'un accord APLD de branche, l'employeur précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu.
- Outre le **diagnostic** sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et les perspectives d'activité, il comporte les éléments suivants :
 - la date de début et la durée d'application du dispositif ;
 - les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif ;
 - la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale, laquelle ne peut pas être supérieure à 40 % ;
 - les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle



4- Points d'attention sur les engagements et contreparties

Engagement de maintien dans l'emploi

- Périmètre portant a minima sur les salariés placés en activité partielle de longue durée.
- A défaut de précision dans l'accord, l'engagement porte sur l'intégralité des emplois du groupe, de l'établissement ou de l'entreprise.
- En cas de DU, sauf mention contraire dans l'accord de branche, l'engagement porte sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.
- Durée minimale correspondant à la durée de recours totale au dispositif d'APLD prévue par l'accord ou le document unilatéral (y compris périodes sans demande d'indemnisation).
- Les licenciements économiques pendant la durée de l'accord ou du DU peuvent entraîner le remboursement de l'allocation correspondante versée à l'employeur.
- En cas d'aggravation importante de la situation économique et financière de l'entreprise, le remboursement des sommes dues peut être annulé par l'autorité administrative.

Engagement en matière de formation

Le document élaboré par l'employeur détermine ses engagements en matière de formation professionnelle. 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, et pour maintenir et développer les compétences des salariés. Il est possible de mobiliser notamment les OPCO, le FNE formation 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, etc.

Autres obligations pour les entreprises de plus de 50 salariés :

- Etablir un bilan simplifié de leurs émissions de gaz à effet de serre,
- Publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle, sur le site du ministère du travail,
- Communiquer au CSE le montant, la nature et l'utilisation des aides dont elles bénéficient au titre des crédits de la mission « Plan de relance », dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.



5- Ressources documentaires et outils

Faire une demande d'autorisation d'APLD sur le site internet dédié à l'activité partielle :
<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Caractéristiques et contenus : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle-chomage-partiel/faq-apld>

Q/R APLD – conflit Russie Ukraine : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle-chomage-partiel/article/questions-reponses-ap-apld-dans-le-contexte-du-conflit-en-ukraine>

Les accords de branche étendus sont consultables sur le lien suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/apld>

Un modèle d'accord-type d'APLD est par ailleurs mis à disposition des entreprises avec ce diaporama.