



FICHE PRATIQUE L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE

L'activité partielle de longue durée ou APLD est mise en place pour aider les entreprises à faire face à la crise sanitaire COVID-19 avec pour objectif de préserver les emplois et de sauvegarder les compétences des salariés.

L'APLD permet 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.

Quels bénéficiaires ?

- L'APLD s'adresse aux entreprises touchées par la crise mais dont la pérennité n'est pas compromise.
- Elle ne peut être mise en place que par un accord d'entreprise, ou par une décision unilatérale de l'employeur (DUE) si l'entreprise est couverte par un accord de branche qui prévoit l'APLD (61 au 12/08/2021 consultables sur <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/preserver-les-emplois-et-former-les-salaries/apld>).

Principes et enjeux du dispositif

- Le principe est d'établir une planification sur une durée longue (24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 3 ans) de l'activité partielle, de manière collective.
- L'aide est versée en contrepartie d'engagements de maintien des emplois et de formation professionnelle, au-delà du plan de développement des compétences annuel.
- Les documents (accord ou DUE) doivent obligatoirement intégrer des engagements en matière de formation professionnelle, qui peuvent prendre différentes formes :
 - abondement du compte personnel de formation (CPF)
 - recours au Fond national de l'emploi (FNE) formation
 - renforcement du plan de développement des compétences.
- L'objectif est de sécuriser le parcours professionnel du salarié et sa capacité à maintenir ou développer ses compétences. Elle s'inscrit dans une perspective de rebond et d'adaptation à la situation inédite et complexe à laquelle l'entreprise est confrontée du fait de la crise sanitaire.
- Ce contexte est alors une opportunité pour les parties en discussion de revisiter la stratégie compétences de l'entreprise au service de son développement économique.
- Le dialogue social conduit lors de la préparation de l'accord APLD peut ainsi être l'occasion d'une mise en perspective des forces et des faiblesses de l'entreprise, tant du point de vue stratégique, organisationnel que managérial.

Secrétariat assuré par la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS)

Cellule chargée de l'animation, du suivi et de l'appui à la négociation collective – Pôle Travail

Immeuble Hastings - 27 rue du 74e régiment d'Infanterie - 76003 Rouen CEDEX 1

Courriel : DDETS-accord-entreprise@seine-maritime.gouv.fr

Avantages du dispositif

- L'APLD permet à l'entreprise de planifier son recours à l'activité partielle sur le moyen terme. La nécessaire planification est compensée par un gain de visibilité et un engagement de l'Etat.
- Les salariés en activité partielle dans le cadre de l'APLD peuvent se former sur leur temps d'inactivité, avec deux avantages pour l'employeur par rapport au dispositif de droit commun :
 - Le régime de l'activité partielle de droit commun impose une rémunération à 100% pour les salariés en formation alors que dans le cadre de l'APLD, le minimum de rémunération des salariés en formation est de 70% et peut aller jusqu'à 100% de leur salaire.
 - Les subventions du FNE-formation peuvent rembourser les frais pédagogiques à hauteur de 80% en APLD, contre 70% dans le régime de droit commun (pour les entreprises de plus de 300 salariés ; en-dessous, toutes les entreprises sont à 100%).
- Depuis le 1er juillet 2021, les demandes d'activité partielle dans le régime de droit commun, qui étaient valables 12 mois pendant la période d'urgence, ne valent plus que pour trois mois, renouvelables une fois. Cela n'est pas nécessaire en APLD.
- Enfin, les conditions d'indemnisation des périodes d'inactivité sont plus favorables qu'au régime de droit commun, à la fois pour les salariés (70% du brut contre 60% depuis janvier 2021) et pour l'employeur (60% du brut contre 36% depuis le 1er juillet 2021).

Modalités de mise en œuvre

La demande d'APLD doit être réalisée en ligne via l'appliquetif de l'activité partielle pour validation ou homologation par l'administration : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

En outre, comme pour tous les accords ou actes juridiques les modifiant, il convient de déposer également ces documents dans Téléaccords pour l'enregistrement et la publicité de l'accord : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>

Pour en savoir plus

- [La fiche pratique et juridique du ministère en charge du travail sur le dispositif APLD](#)
- [Questions-réponses sur l'APLD](#)
- Pour toute question relative au Fond national de l'emploi (FNE) formation, vous pouvez vous rapprocher de votre opérateur de compétences (OPCO)
- Pour toute question relative au dispositif de l'APLD, vous pouvez vous rapprocher de la DDETS de la Seine-Maritime : DDETS-activite-partielle@seine-maritime.gouv.fr