

ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD) ET GUERRE EN UKRAINE

L'essentiel

La loi du 17 juin 2020 dite loi « d'urgence 2 », a créé un nouveau dispositif d'activité partielle qui permet à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité mais dont la pérennité n'est pas menacée de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, à l'appui d'un accord collectif, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation. En parallèle, l'indemnisation des heures chômées par l'employeur est en partie compensée par l'État et l'Unedic.

Pour tenir compte des conséquences économiques du conflit en Ukraine sur les entreprises, le dispositif d'APLD a été aménagé sur les points suivants :

- son utilisation est prolongée de 12 mois supplémentaires, soit 36 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs (au lieu de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs) ;
- les accords collectifs mettant en place l'APLD peuvent être transmis à l'autorité administrative pour validation jusqu'au 31 décembre 2022 (au lieu du 30 juin 2022) ;
- ces accords peuvent être modifiés par des avenants pouvant être transmis à l'autorité administrative après le 31 décembre 2022, jusqu'au terme du dispositif.

Ce bulletin d'informations détaille le régime applicable à l'APLD et intègre les réponses issues des deux questions-réponses du Ministère du Travail ([Q/R « APLD »](#) mis à jour le 14 avril 2022 et [Q/R « AP/APLD dans le contexte du conflit en Ukraine »](#) mis à jour le 16 mars 2022).

IMPORTANT. Ce dispositif spécifique coexiste avec le dispositif d'activité partielle « classique », ces deux régimes étant exclusifs l'un de l'autre sur une même période pour un même salarié.

Contact : social@fntp.fr

MISE EN PLACE DE L'APLD

Comment puis-je bénéficier du dispositif ?

Pour bénéficier de ce dispositif, je dois négocier et conclure un accord collectif (au niveau d'un établissement, d'une entreprise ou d'un groupe) et le soumettre à la validation de l'autorité administrative.

IMPORTANT. Il n'existe pas d'accord de branche applicable dans les Travaux Publics.

Puis-je négocier un accord si je n'ai pas de délégués syndicaux (DS) ? Si oui, selon quelles formalités ?

Je n'ai pas de comité social et économique (CSE) et mon entreprise compte jusqu'à 11 salariés

Je soumetts un projet d'accord au vote de mes salariés. Il peut entrer en vigueur s'il est approuvé à la majorité des deux tiers d'entre eux.

Je n'ai pas de CSE et mon entreprise compte entre 11 à 20 salariés

J'ai le choix entre :

- soit soumettre au vote de mes salariés un projet d'accord qui est applicable s'il est approuvé à la majorité des deux tiers d'entre eux ;
- soit négocier et conclure mon accord avec un (ou plusieurs) salarié(s) mandaté(s) par une organisation syndicale représentative dans les Travaux Publics. Une fois l'accord signé, il doit ensuite, pour être valable, être approuvé par mes salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Je n'ai pas de CSE et mon entreprise compte entre plus de 20 et moins de 50 salariés

Je négocie avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations représentatives dans les Travaux Publics. Une fois l'accord signé, il doit ensuite, pour être valable, être approuvé par mes salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Je n'ai pas de CSE et mon entreprise compte au moins 50 salariés

Je négocie avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations représentatives dans les Travaux Publics. Une fois l'accord signé, il doit ensuite, pour être valable, être approuvé par mes salariés à la majorité des suffrages exprimés.

J'ai un CSE et mon entreprise compte entre 11 et moins de 50 salariés

Je peux librement choisir de négocier avec :

- soit un ou des salariés mandatés par une ou plusieurs organisations représentatives dans les Travaux Publics. Une fois l'accord signé, il doit ensuite, pour être valable, être approuvé par mes salariés ;
- soit un ou des élus titulaires mandatés par une ou plusieurs organisations représentatives dans les Travaux Publics. Pour être valable, l'accord doit être signé avec ceux représentant la majorité des suffrages exprimés (plus de 50 %) lors des dernières élections professionnelles ;
- soit un ou des élus titulaires non mandatés. Pour être valable, l'accord doit être signé avec ceux représentant la majorité des suffrages exprimés (plus de 50 %) lors des dernières élections professionnelles.

J'ai un CSE et mon entreprise compte au moins 50 salariés

- **Si mes élus titulaires ont été mandatés** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans les Travaux Publics, j'ai l'obligation de négocier avec eux. Pour être valable, l'accord doit ensuite être approuvé par mes salariés à la majorité des suffrages exprimés.
- **A défaut de mandatement**, je négocie avec mes élus titulaires. Pour être valide, l'accord doit être signé par les membres représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.
- **Si aucun de mes élus n'a été mandaté ou n'a manifesté son intention de négocier** : je peux négocier avec des salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans les Travaux Publics. Pour être valide, l'accord doit ensuite être approuvé par mes salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Pour en savoir plus sur les modalités de négociation des accords d'entreprise, consultez notre guide disponible dans la rubrique « [kit social](#) » de notre site internet (attention : il n'est accessible qu'aux entreprises adhérentes à la FNTF).

Que dois-je prévoir dans l'accord collectif ?

Clauses obligatoires

Je dois prévoir dans l'accord :

- Un préambule présentant un **diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité** au niveau où l'accord a été conclu (établissement, entreprise ou groupe).

NOTA : ce diagnostic peut retracer les difficultés rencontrées : perte de chiffres d'affaires, baisse des commandes, menaces pesant sur l'emploi, etc. ([Q/R min. trav. « APLD » mis à jour le 14 avril 2022](#)).

- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle.

NOTA : il n'est pas nécessaire de préciser dans l'accord le planning prévisionnel de recours au dispositif. Seule doit être indiquée la durée totale de recours envisagée ([Q/R min. trav. « APLD » mis à jour le 14 avril 2022](#)).

- Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif.

NOTA : il n'est pas nécessaire de désigner nommément les salariés concernés par l'accord. En revanche, les activités et secteurs concernés doivent être identifiés. Un accord ne faisant référence qu'à un pourcentage de salariés serait contraire à la réglementation. A l'instar de l'activité partielle de droit commun, la réduction d'activité peut être prévue au niveau de l'entreprise, tout ou partie de l'établissement, unité de production, atelier, services, etc. ([Q/R min. trav. « APLD » mis à jour le 14 avril 2022](#)).

- Les **engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle** qui portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise, sauf stipulations contraires prévues dans l'accord validé par le préfet. Si ces engagements pour le maintien dans l'emploi sont librement déterminés par l'accord, je peux toutefois me voir appliquer des sanctions dans certains cas de rupture du contrat de travail (voir *infra*).

NOTA : l'engagement de maintien dans l'emploi doit porter a minima sur les salariés placés en APLD Et sa durée doit correspondre a minima à la durée de recours totale au dispositif d'APLD prévue par l'accord (y compris pendant les mois inclus dans la durée de l'accord pour lesquels je ne dépose pas de demandes d'indemnisation) ([Q/R min. trav. « APLD » mis à jour le 14 avril 2022](#)).

Quant aux engagements en termes de formation, le Ministère du Travail recommande 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 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, etc. [Q/R min. trav. « APLD » mis à jour le 14 avril 2022](#)).

- Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord ; étant précisé que cette information a lieu au moins tous les 3 mois.
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale (cf. focus *infra*).

Clauses facultatives

Je peux notamment prévoir dans l'accord :

- 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.

Que dois-je faire une fois l'accord conclu ?

Étape 1 : Je procède aux formalités de dépôt.

Je dépose mon accord **sur la plateforme « [TéléAccords](#) »**.

Lors de la saisie dans l'onglet « thèmes », je dois renseigner le thème déclaré de niveau 1 de la manière suivante : je dois cocher la case « Autres thèmes (Rémunération, Durée et aménagement du temps de travail, etc.) », accompagnée de la mention « APLD ».

IMPORTANT. Le dépôt sur cette plateforme ne fait pas courir le délai de validation de 15 jours. Ce délai ne débute qu'à compter du dépôt de l'accord sur le [portail internet](#) dédié à l'activité partielle.

Je dois également **envoyer un exemplaire original de l'accord en version « papier » au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.**

Étape 2 : Je transmets une demande de validation de l'accord au préfet.

NOTA : en pratique, je transmets ma demande aux Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) qui, depuis le 1^{er} avril 2021, ont remplacé les Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

J'envoie ma demande via le [portail internet](#) dédié à l'activité partielle en y joignant l'accord.

Le préfet compétent est celui où est implanté l'établissement concerné par l'accord. Mais si mon accord porte sur plusieurs établissements, je peux transmettre une demande unique au préfet de mon choix.

NOTA : dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement de mes salariés en APLD est confié au préfet de chaque département où sont implantés les établissements concernés.

Le préfet a 15 jours à compter de la réception de mon accord pour me notifier, par voie dématérialisée, sa décision de validation. Dans ce même délai, il notifie sa décision motivée :

- au CSE, s'il existe ;
- et aux organisations syndicales représentatives signataires de l'accord lorsqu'elles existent.

En cas de silence du préfet à l'issue de ce délai, l'accord est validé.

Pour en savoir plus, je peux télécharger les fiches du Ministère sur le [dépôt d'un accord de groupe](#) et le [dépôt d'un accord d'entreprise couvrant plus établissements](#).

Étape 2 : Le cas échéant, je transmets les informations à mes élus.

En cas de silence du préfet (= validation de l'accord), je transmets une copie de la demande de validation accompagnée de son accusé de réception au CSE s'il existe et aux organisations syndicales représentatives signataires de l'accord lorsqu'elles existent.

Étape 3 : J'informe mes salariés.

Je porte à la connaissance de mes salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information (intranet, courrier, mail, ...) :

- La décision de validation ou, en cas de silence de l'administration, les documents que j'ai transmis à mes élus (cf. *supra*).
- Les voies et délais de recours.

IMPORTANT. Je dois renouveler cette procédure en cas d'avenant à l'accord collectif.

Quel contrôle exerce l'autorité administrative dans le cadre de la validation de l'accord ?

L'autorité administrative contrôle :

- Les conditions de validité de l'accord et de régularité de la procédure de négociation.
- La présence dans l'accord de l'ensemble des clauses obligatoires listées ci-dessus.

MISE EN ŒUVRE DE L'APLD

Avant de placer mes salariés en APLD dois-je déposer une demande d'autorisation ?

Non. La décision de validation vaut autorisation d'APLD pour 6 mois ([Q/R min. trav. « APLD » mis à jour le 14 avril 2022](#)).

Quand puis-je placer mes salariés en APLD ?

Je peux placer mes salariés en APLD à partir du 1^{er} jour du mois civil au cours duquel j'ai transmis la demande de validation de l'accord au préfet.

Exemple : si j'adresse ma demande de validation en mai, je peux placer mes salariés en APLD de manière rétroactive, à partir du 1^{er} mai.

Mes salariés peuvent-ils refuser le placement en APLD ?

Non. L'APLD est une mesure d'ordre général et collective qui s'impose à eux ([Q/R min. trav. « APLD » mis à jour le 14 avril 2022](#)).

Comment les informer de leur placement en APLD ? De la fin du placement en APLD ?

Les textes ne prévoient rien.

Je peux donc prévoir des dispositions dans mon accord collectif. Par exemple, je peux y indiquer que les modifications de planning ne peuvent être imposées dans un délai inférieur à 48 heures.

En tout état de cause, ce délai de prévenance doit s'entendre d'un délai raisonnable permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle du salarié ([Q/R min. trav. « APLD » mis à jour le 14 avril 2022](#)).

Puis-je individualiser le recours à l'APLD ?

Non. Cette possibilité est expressément exclue par la loi du 17 juin 2020 ([Q/R min. trav. « APLD » mis à jour le 14 avril 2022](#)).

Puis-je recruter des salariés alors que d'autres sont placés en APLD ?

Oui, sauf si les recrutements ont pour finalité l'exécution des missions des salariés placés en APLD ([Q/R min. trav. « APLD » mis à jour le 14 avril 2022](#)).

Puis-je placer des cadres dirigeants en APLD ?

Oui, pour les suspensions temporaires totales de l'activité uniquement ([Q/R min. trav. « APLD » mis à jour le 14 avril 2022](#)).

L'APLD est-elle incompatible avec d'autres dispositifs ?

Oui. L'APLD n'est pas cumulable avec :

- Le dispositif d'activité partielle « classique ».
- La majoration de l'indemnisation du salarié qui, pendant l'activité partielle, réalise une formation ;
- Les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle conclues avant le 19 juin 2020.

IMPORTANT. Je peux bénéficier de l'activité partielle « classique » pour mes salariés non concernés par l'APLD en cas de motif non lié à la conjoncture économique c'est-à-dire en cas de :

- Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie.
- Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel.
- Transformation, restructuration ou modernisation de mon entreprise.
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel. Dans un [questions-réponses](#) consacré à l'activité partielle dans le contexte du conflit en Ukraine, le ministère du Travail indique que les conséquences économiques de ce conflit relèvent des circonstances exceptionnelles.

Dans ces situations, je peux cumuler APLD pour certains de mes salariés et activité partielle « classique » pour d'autres.

FOCUS : LA RÉDUCTION MAXIMALE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

Une réduction limitée à 40% de la durée légale du travail ...

La réduction de l'horaire de travail, ne peut pas excéder **40 % de la durée légale égale à 35 heures**. Elle s'apprécie **pour chaque salarié concerné** sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord (y compris si je ne dépose pas de demande d'indemnisation). **Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.**

Les périodes de réduction de l'horaire de travail en activité partielle de droit commun (sauf celles pour le motif « sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel », comprises dans la durée de l'accord, sont comptabilisées dans la détermination de la réduction maximale de l'horaire de travail en APLD pour les mêmes salariés ([Q/R min. trav. « APLD » mis à jour le 14 avril 2022](#)).

En conséquence, je peux 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 (soit 48 mois maximum). 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 ([Q/R min. trav. « APLD » mis à jour le 14 avril 2022](#)).

... pouvant néanmoins être portée à 50% de la durée légale du travail

Cette limite peut être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de mon entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale égale à 35 heures.

NOTA : pour apprécier l'opportunité de dépasser la limite de 40 %, il peut 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.) ([Q/R min. trav. « APLD » mis à jour le 14 avril 2022](#)).

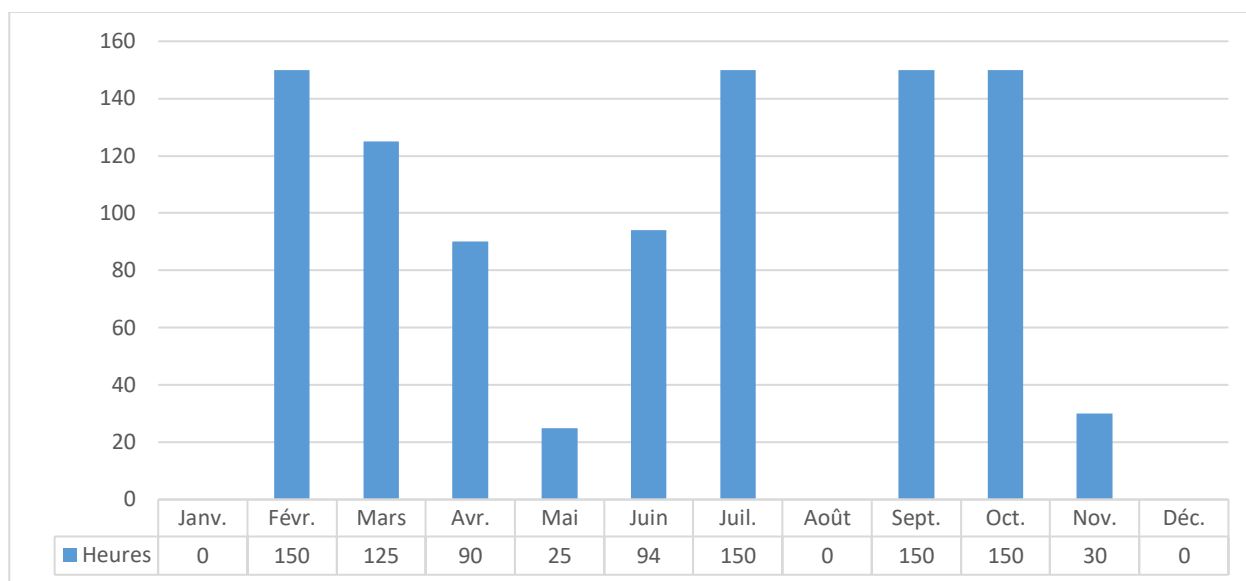
Je peux formuler ma demande de dépassement à tout moment.

Néanmoins, plusieurs situations peuvent se rencontrer en fonction de ce que prévoit mon accord ([Q/R min. trav. « APLD » mis à jour le 14 avril 2022](#)) :

- **Mon accord collectif prévoit la possibilité de réduire l'activité à hauteur de 50% et intègre l'ensemble des éléments circonstanciés qui justifient la demande de dérogation.** Dans ce cas, sa validation par l'administration vaut alors accord pour activer la réduction d'activité à 50%. Dans ce cas, je peux réduire l'activité de 50%, sans nouvelle formalité à accomplir.
- **Mon accord collectif a été validé par l'administration. Il prévoit la possibilité de réduire l'activité à hauteur de 50% mais n'en précise les motifs.** Dans ce cas, je peux demander à la DDETS l'activation de la réduction d'activité à 50% à tout moment, en lui transmettant des informations circonstanciées de nature à justifier ma demande de dérogation. Je peux alors réduire mon activité de 50% dès l'acceptation par la DDETS de ma demande de dérogation.
- **Mon accord collectif a été validé par l'administration. Mais il ne prévoit pas la possibilité de réduire l'activité à hauteur de 50%.** Si je souhaite dépasser la limite de 40% d'inactivité, je dois procéder à une modification de mon accord par la voie d'un avenant afin d'y intégrer la possibilité de réduire l'activité à hauteur de 50% et d'y intégrer l'ensemble des éléments circonstanciés qui justifient la demande de dérogation.

En définitive, ce dispositif permet donc de moduler les horaires de travail des salariés avec, par exemple, des semaines à zéro.

Exemple : pour un accord conclu sur 12 mois, la réduction maximale d'activité est de 642,80 heures (1 607 x 40%). Chaque salarié doit donc travailler 964,2 heures (1 607 – 642,80) sur la durée d'application de l'accord. La nouvelle organisation du travail pourrait se traduire comme suit :



IMPORTANT. Je dois être vigilant afin de ne pas dépasser le volume d'heures maximum indemnisable. A défaut, je ne pourrai plus placer mes salariés en APLD. C'est la raison pour laquelle le Ministère du Travail recommande, dans le cadre du suivi de l'accord, 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 ([Q/R min. trav. « APLD » mis à jour le 14 avril 2022](#)).

DURÉE D'UTILISATION DU DISPOSITIF

En application de l'accord, pour combien de temps puis-je bénéficier de l'APLD ?

Depuis le 15 avril 2022, le bénéfice de l'APLD est accordé par période de 6 mois renouvelables, dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs appréciée à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

Avant cette date, je pouvais bénéficier de l'APLD dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs.

NOTA : le décompte est réalisé en mois civil : un mois pendant lequel le recours à l'APLD compte pour un mois entier ([Q/R min. trav. « APLD » mis à jour le 14 avril 2022](#)).

Comment renouveler ma demande d'APLD ?

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'APLD, je dois adresser au préfet compétent un **bilan portant sur le respect de mes engagements suivants** :

- En matière d'emploi et de formation professionnelle.
- Concernant les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

NOTA : ce bilan est une pièce constitutive du dossier de renouvellement. En l'absence de ce document, le dossier est considéré comme incomplet. Le délai de validation ne commencera à courir qu'à compter de la réception de l'ensemble des éléments ([Q/R min. trav. « APLD » mis à jour le 14 avril 2022](#)).

Je dois accompagner ce bilan :

- D'un **diagnostic actualisé** de la situation économique et des perspectives d'activité de mon entreprise (établissement ou groupe selon le niveau de conclusion de l'accord).
- Du **procès-verbal** de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

L'autorisation d'APLD est renouvelée par période de 6 mois, au vu de ce bilan.

IMPORTANT. Afin de permettre une continuité dans le bénéfice du dispositif d'APLD, le Ministère du Travail indique que **la demande complète doit être déposée au moins 15 jours** avant la date de fin d'autorisation ([Q/R min. trav. « APLD » mis à jour le 14 avril 2022](#)).

Pour en savoir plus sur la procédure de renouvellement de l'APLD, je peux consulter [cette fiche](#) du Ministère du Travail.

Jusqu'à quand ce dispositif est-il applicable ?

L'APLD est un dispositif temporaire.

Depuis le 15 avril 2022, il peut potentiellement s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2026 ([Q/R min. trav. « APLD » mis à jour le 14 avril 2022](#)).

En tout état de cause, je dois transmettre l'accord au préfet, pour validation, au plus tard le **31 décembre 2022**. Après cette date, je ne pourrai plus bénéficier de l'APLD.

En revanche, je peux modifier un accord déjà validé par l'autorité administrative par un (ou plusieurs) avenants pouvant être transmis au préfet après le 31 décembre 2022, jusqu'au terme du dispositif. Le(s) avenant(s) sont conclus selon les mêmes modalités que l'accord initial (cf. *supra*).

NOTA : avant le 15 avril 2022, je devais impérativement déposer mon accord collectif avant le 30 juin 2022.

CAS PARTICULIER DES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS AYANT CONCLU UN ACCORD APLD AVANT LA MODIFICATION DU DISPOSITIF POUR TENIR COMPTE DES CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES DU CONFLIT EN UKRAINE

J'ai conclu un accord APLD avant le 15 avril 2022. Est-ce que je bénéficie automatiquement des nouvelles modalités de prolongation de l'APLD ?

Non. Pour pouvoir bénéficier de l'APLD dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs, **je dois conclure un avenant selon les mêmes modalités que mon accord initial** (dépôt dans le SI-APRT et validation par les services de l'État).

ARTICULATION ENTRE APLD ET LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Puis-je négocier un accord APLD en même temps qu'un plan de sauvegarde pour l'emploi (PSE) ?

Oui. Attention néanmoins car je peux être amené à rembourser les sommes perçues dans certains cas (cf. tableau *infra*).

Je négocie un PSE en parallèle d'un accord APLD. Dois-je faire figurer les catégories professionnelles au sein de l'accord APLD ?

Non. La réglementation applicable en matière d'APLD ne me contraint pas à préciser les catégories professionnelles concernées par l'APLD.

INDEMNITÉS ET ALLOCATIONS D'APLD

Quelle indemnité d'activité partielle dois-je verser à mes salariés en APLD ?

Je dois leur verser une indemnité horaire correspondant à **70 %** de leur rémunération brute (**soit 84 % de leur salaire net**). Le salaire de référence à retenir est celui qui précède le placement en APLD ([Q/R min. trav. « APLD » mis à jour le 14 avril 2022](#)).

IMPORTANT. Cette indemnité est **plafonnée** puisque la rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC (70 % de 4,5 SMIC, soit 33,30 € par heure depuis le 1^{er} janvier 2022. Cette somme passera à 34,18 € par heure à compter du 1^{er} mai 2022, le SMIC passant, à cette date, de 10,57 € bruts/heure à 10,85 € bruts/heure).

Quel est le montant que l'État me rembourse ?

Je perçois de l'État une allocation d'activité partielle égale à 60 % de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC (soit 85 % de l'indemnité que j'ai versée). Le salaire de référence à retenir est celui qui précède le placement en APLD ([Q/R min. trav. « APLD » mis à jour le 14 avril 2022](#)).

NOTA : depuis le 1^{er} janvier 2022, le taux horaire de l'allocation ne peut pas être inférieur à 8,37 € sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. A compter du 1^{er} mai 2022, il passera à 8,59 €, compte tenu de l'augmentation du SMIC à cette date.

Quel est le régime social de l'indemnité d'APLD ?

Le régime social de l'indemnité d'APLD est aligné sur celui applicable à l'indemnité d'activité partielle de droit commun.

Si je verse l'indemnité légale ?

L'indemnité légale est exclue de l'assiette des cotisations et soumise à CSG au taux de 6,20 % (le taux réduit ou l'exonération de CSG en fonction du revenu fiscal de référence ne sont pas applicables) et à CRDS au taux de 0,50 %, après abattement de 1,75 % pour frais professionnels.

Elle est soumise le cas échéant aux différentes cotisations maladie applicables, sur la totalité de l'assiette.

L'ensemble de ces contributions et cotisations peut être écrêté, si ce prélèvement a pour effet de réduire le montant net de l'allocation, éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité, sous le montant du Smic brut.

Si je verse une indemnité complémentaire ?

Lorsque la somme de l'indemnité globale versée par l'employeur (indemnité légale + indemnité complémentaire versée en application de l'accord collectif) est supérieure à 3,15 fois la valeur du Smic horaire, la part de l'indemnité complémentaire excédant cette limite est assujettie aux cotisations et contributions sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions de droit commun.

Quelles sont mes obligations si j'ai bénéficié des crédits ouverts au titre de l'APLD en 2021 ?

En plus de mes engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, je dois :

- **Avant le 1^{er} juin 2021** : je devais publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle. Ces résultats sont accessibles sur le site du ministère du Travail. Pour en savoir plus, je peux consulter l'[article](#) de la FNTP.
- **Avant le 1^{er} mai 2022**, si le score de mon Index égalité calculé en 2022 au titre de l'année 2021 est inférieur à 75 points : fixer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte, et les publier avec les mesures prises de correction et de rattrapage salarial. Pour en savoir plus, je peux consulter l'[article](#) de la FNTP.
- **Avant le 31 décembre 2022** :
 - Etablir un bilan simplifié de mes émissions de gaz à effet de serre (pour les entreprises employant entre 51 et 250 salariés l'échéance est reportée au 31 décembre 2023) ;
 - Communiquer au CSE le montant, la nature et l'utilisation des aides dont j'ai bénéficié au titre des crédits de la mission « Plan de relance » dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Le CSE devra formuler un avis distinct sur l'utilisation par les entreprises bénéficiaires des crédits ouverts au titre de la mission « Plan de relance ».

IMPORTANT. Ces nouvelles obligations ne concernent que les personnes morales de droit privé employant plus de 50 salariés et qui ont bénéficié de l'activité partielle au titre de l'année 2021.

NOTA : dans son [questions-réponses](#), le ministère du Travail précise que : « **un éventuel non-respect de ces obligations par l'employeur n'est par construction pas un point de contrôle de l'administration pour la validation de l'accord et n'entraînera pas non plus de demande de remboursement des allocations ou de suspension du versement des allocations** ».

SANCTIONS

Quelles sont les sanctions que j'encours si je n'ai pas respecté le dispositif ?

CAS	SANCTIONS
Licenciement pour motif économique d'un salarié placé en APLD pendant la durée du recours au dispositif.	Remboursement* à l'ASP des sommes perçues pour chaque salarié placé en APLD et dont le licenciement est prononcé.
Licenciement pour motif économique d'un salarié qui n'était pas placé en APLD mais que je m'étais engagé à maintenir dans l'emploi.	Remboursement d'une somme égale, pour chaque licenciement, à : $\frac{\text{Montant total des sommes que j'ai perçues au titre de l'APLD}}{\text{Nombre de salariés placés en APLD}}$
Non-respect de mes engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.	Interruption du versement de l'allocation.

Existe-t-il des exceptions au remboursement des sommes perçues ?

Oui.

- En cas de départs volontaires dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou de ruptures du contrat de travail d'un commun accord (ruptures conventionnelles individuelles ou collectives) ([Q/R min. trav. « APLD » mis à jour le 14 avril 2022](#)).
- Si le remboursement de tout ou partie des sommes que je dois est incompatible avec la situation économique et financière de mon entreprise (établissement ou groupe).
- Si mes perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans mon accord collectif. Je dois alors justifier qu'au moment où j'ai procédé aux licenciements économiques, ma situation économique était dégradée par rapport aux perspectives envisagées au moment de la conclusion de l'accord, d'où l'intérêt de prévoir des indicateurs dans le préambule de l'accord ou du document unilatéral (chiffre d'affaires, rentabilité, etc.) ([Q/R min. trav. « APLD » mis à jour le 14 avril 2022](#)).

Dans les deux derniers cas, je dois en informer le CSE et, le cas échéant, les organisations syndicales signataires de l'accord collectif.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

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 (JO du 18 juin 2020).

Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (JO du 30 juillet 2020), tel que successivement modifié par le décret n°2020-1579 du 14 décembre 2020 (JO du 15 décembre 2020) et le décret n°2021-1389 du 27 octobre 2021 (JO du 27 octobre 2021).

Décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (JO du 30 septembre 2020).

Décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable (JO du 31 octobre 2020), tel que modifié par le décret n°2021-88 du 29 janvier 2021 (JO du 30 janvier 2021).

Décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle (JO du 31 décembre 2020), tel que modifié par le décret n°2021-435 du 13 avril 2021 (JO du 14 avril 2021).

Arrêté du 10 février 2021 relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (JO du 14 février 2021).

Arrêté du 24 mars 2021 abrogeant l'arrêté du 10 février 2021 relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (JO du 27 mars 2021).

Arrêté du 9 avril 2021 relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction durable d'activité (JO du 13 avril 2021).

Décret n° 2021-674 du 28 mai 2021 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (JO du 29 mai 2021).

Ordonnance n° 2021-1214 du 22 septembre 2021 portant adaptation de mesures d'urgence en matière d'activité partielle (JO du 23 septembre 2021).

Décret n° 2021-1252 du 29 septembre 2021 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 (JO du 30 septembre 2021).

Décrets n° 2021-1816 et n°2021-1817 du 27 décembre 2021 relatif à l'activité partielle (JO du 28 décembre 2021).

Décret n°2021-1878 du 29 décembre 2021 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 (JO du 30 décembre 2021).

Loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 (Articles 207 et 210) (JO du 31 décembre 2021).

Décrets n° 2022-77 et n° 2022-78 du 28 janvier 2022 relatif à la détermination du taux de l'indemnité d'activité partielle (JO du 29 janvier 2022).

Décrets n° 2022-241 et n° 2022-242 du 24 février 2022 relatif aux modalités de fixation de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle (JO du 26 février 2022).

Décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (JO du 9 avril 2022).

Ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi (JO du 14 avril 2022).