

## Activité partielle de longue durée (APLD)

publié le 05.08.20 mise à jour 02.06.21

[Activité partielle Employeur / chef d'entreprise Plan France Relance](#)

Inscrite au cœur du plan de relance, l'activité partielle de longue durée (APLD) est mise en place pour aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire COVID-19 avec pour objectif de préserver les emplois et de sauvegarder les compétences des salariés.

L'APLD est un dispositif de soutien à l'activité économique qui offre 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. Son accès est conditionné à la signature d'un accord collectif.

Qu'est-ce que l'activité partielle de longue durée ?

L'APLD est un dispositif cofinancé par l'État et l'Unédic, destinée à sécuriser les salariés et l'activité des entreprises, qui 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.

[Consulter le Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020](#)

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.**

L'activité partielle de longue durée peut être mise en place **dans la limite de 24 mois**, consécutifs ou non, **sur une période de 36 mois consécutifs.**

À quelles entreprises s'adresse l'APLD ?

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.

À quelle condition peut-on avoir recours à l'APLD ?

L'activité partielle de longue durée nécessite un accord collectif, signé au sein de l'établissement, de l'entreprise, du groupe, ou de la branche. Dans ce dernier cas, l'employeur élabore un document conforme aux stipulations de l'accord de branche.

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

Quelle procédure suivre pour transmettre la demande d'APLD à l'administration ?

L'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou le document doivent être transmis par l'employeur à la [DDETS de son territoire](#) ainsi que sur le portail [activitepartielle.emploi.gouv.fr](http://activitepartielle.emploi.gouv.fr).

[Trouver les coordonnées de la DDETS de son territoire.](#)

Les DDETS disposent de 15 jours pour valider un accord et de 21 jours pour homologuer un document élaboré en application d'un accord de branche. Le bénéfice de l'APLD est accordé par période de 6 mois, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 3 années consécutives.

Attention, 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](#), indépendamment de la demande de validation réalisée auprès de la DDETS dans l'application APART.

Quel niveau de prise en charge ?

### **Du côté du salarié**

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, **versée par son employeur**, correspondant à **70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés dans la limite de 70 % de 4,5 Smic**. Le contrat de travail, comme en activité partielle classique, est suspendu sur les heures au cours desquelles le salarié n'est pas à la disposition de son employeur.

### **Du côté de l'employeur**

L'employeur reçoit une allocation équivalente à **60 % de la rémunération horaire brute** limitée à 60 % de 4,5 fois le taux horaire Smic.

Ce taux horaire peut être majoré pour correspondre au taux horaire de l'allocation d'activité partielle de droit commun qui serait applicable à l'employeur lorsque ce taux est supérieur à celui de l'APLD.

*Le taux horaire plancher de l'allocation est fixé à 8,11 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.).*

#### Exemple 1 : pour des salariés rémunérés au Smic horaire

Un employeur négocie un accord avec les organisations syndicales représentatives de son entreprise qui prévoit que le temps de travail est réduit de 12 heures par semaine.

Pour un salarié à temps complet (la réduction d'horaire est donc d'environ 35 %) et rémunéré au Smic, soit 10,25 euros bruts de l'heure.

#### ► **Calcul de l'indemnité perçue par le salarié :**

Le salarié doit percevoir une indemnité au moins égale à 8,11 € net par heure. Au total, il percevra donc au moins 97,32 euros par semaine (8,11 x 12).

#### ► **Calcul de l'allocation perçue par l'employeur :**

L'employeur percevra quant à lui le montant plancher de l'allocation financée par l'État et l'Unédic, soit 8,11 euros/heure non travaillée/salarié. Au total, il percevra donc 97,32 € euros par semaine (8,11 x 12).

#### Exemple 2 : pour des salariés rémunérés au-dessus du Smic mais moins que 4,5 Smic

Un employeur d'une petite entreprise élabore un document en application d'un accord de branche.

Ce document précise que la réduction de l'horaire de travail est de 3 heures par semaine.

Pour un salarié recruté à 20 heures hebdomadaires et rémunéré à 30 euros bruts de l'heure :

#### ► **Calcul de l'indemnité perçue par le salarié :**

Le salarié concerné doit percevoir au moins 70 % de 30 euros, soit 21 euros/heure non travaillée. Le montant de son indemnité d'activité partielle sera donc de 63€ par semaine (21 x 3).

► **Calcul de l'allocation perçue par l'employeur :** Le taux de l'allocation applicable aux employeurs de cette branche est de 60 % du salaire brut antérieur du salarié.

L'employeur percevra donc pour ce salarié 60 % de 30 euros = 18 euros par heure non travaillée. Au total, il percevra pour ce salarié 54 euros par semaine (18 x 3).

Dans l'hypothèse où l'employeur peut bénéficier d'un taux d'allocation majoré, le taux de l'allocation applicable sera de 70 % du salaire brut antérieur du salarié.

L'employeur percevra donc pour ce salarié 70 % de 30 euros = 21 euros par heure non travaillée. Au total, il percevra pour ce salarié 63 euros par semaine (21 x 3).

### Exemple 3 : pour des salariés rémunérés à plus de 4,5 Smic

Un employeur négocie un accord avec les organisations syndicales représentatives de son entreprise, transmis à l'autorité administrative le 20 novembre 2020, qui prévoit que le temps de travail est réduit de 5 heures par semaine.

Pour un salarié rémunéré à 60 euros bruts de l'heure :

► **Calcul de l'indemnité perçue par le salarié :**

L'indemnité légale est plafonnée à 70 % de 4,5 Smic. L'indemnité légale de ce salarié sera donc de 32,29 euros par heure non travaillée. Il percevra donc une indemnité légale égale à 161,45 € par semaine (5 x 32,29 €).

► **Calcul de l'allocation perçue par l'employeur :**

l'employeur bénéficiera d'un taux de prise en charge égal à 60 % de la rémunération antérieure brute du salarié, avec un plafond de l'allocation à 60 % de 4,5 Smic. Il percevra donc 27,68 euros par heure non travaillée (60 % de 4,5 Smic), soit au total 138,40 € par semaine pour ce salarié (5 x 27,68).