

Question	Réponse
Cas de recours	
Quel est l'objet de l'APLD ?	L'APLD est destinée à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.
Quelles sont les entreprises éligibles au dispositif ?	Le dispositif est accessible à toutes entreprises quel que soit leur secteur d'activité ou leur effectif.
A partir de quelle date, l'APLD est-elle en vigueur ?	Le dispositif spécifique d'activité partielle est applicable depuis le 31 juillet 2020. Il s'applique aux accords collectifs et aux documents élaborés par l'employeur transmis à l'administration pour extension, validation ou homologation, au plus tard le 30 juin 2022.
Mise en œuvre	
Comment mettre en œuvre l'APLD ?	L'employeur peut bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle sous réserve de la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou de la conclusion d'un accord collectif de branche étendu.
L'accord d'entreprise peut-il être conclu en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ?	Oui. L'accord d'entreprise APLD est un accord de droit commun. Dans le cas des entreprises dépourvues de délégué syndical, diverses modalités de négociation adaptées sont mises en place en tenant compte de la taille et de la structure de ces petites entreprises.
L'APLD s'impose t'elle aux salariés ?	Oui. L'APLD est une mesure d'ordre général et collective qui s'impose aux salariés.
Que doit mentionner le préambule de l'accord ?	L'accord collectif doit nécessairement comporter 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.

Question	Réponse
<p>Quelles sont les mentions obligatoires de l'accord collectif ?</p>	<p>L'accord doit définir :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ✓ Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ✓ La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ✓ Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ✓ Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.
<p>Les salariés doivent-ils être nommément désignés au sein de l'accord ou du document unilatéral de l'employeur ?</p>	<p>Non, il n'est pas nécessaire de désigner nommément les salariés concernés par l'accord ou le document unilatéral de l'employeur. En revanche, les activités et secteurs concernés doivent être identifiés. Un accord ou un document 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.</p>
<p>Quel est le périmètre de l'engagement de maintien de l'emploi ?</p>	<p>C'est à l'accord collectif de définir les engagements en matière d'emploi. A défaut de précision dans l'accord, l'engagement porte sur l'intégralité des emplois du groupe, de l'établissement ou de l'entreprise.</p>
<p>Quels sont les engagements en termes de formation ?</p>	<p>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 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.</p>

Question	Réponse
<p>Quelles sont les mentions facultatives de l'accord collectif ?</p>	<p>L'accord peut notamment prévoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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.
<p>L'accord collectif doit-il faire l'objet d'un dépôt?</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 https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/, indépendamment de la demande de validation ou d'homologation déposée auprès de la Direccte dans l'application SI-APART.</p>
<p>Quel doit être le suivi de l'accord ?</p>	<p>L'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord a lieu au moins tous les trois mois.</p>
<p>Comment les salariés sont informés de leur placement ou de la fin de placement en APLD ?</p>	<p>En l'absence de modalités d'information prévues par les textes, l'accord d'entreprise, de groupe ou d'établissement ou le document unilatéral pris en application de l'accord de branche (si ce dernier le précise), peut prévoir des modalités particulières d'information des salariés et des représentants du personnel ainsi que des délais de prévenance de placement ou de fin de placement des salariés en APLD. A titre d'exemple, l'employeur peut indiquer dans l'accord ou le document unique que les modifications de planning (temps travaillé et non travaillé) ne peuvent être imposées au salarié dans un délai inférieur à 48 heures.</p> <p>Le délai de prévenance de placement des salariés en APLD 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.</p>

Question	Réponse
Si l'entreprise fait application d'un accord de branche, quel doit être le contenu du document établi par l'employeur ?	L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle spécifique en application d'un accord de branche étendu, doit élaborer, après consultation CSE, un document conforme aux stipulations dudit accord. Le document unilatéral doit comporter les éléments prévus dans l'accord collectif et notamment les engagements spécifiques en matière d'emploi.
En cas de document unilatéral de l'employeur, le CSE est-il consulté ?	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'homologation.
Mon entreprise est couverte par un accord de branche, puis-je conclure un accord au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ?	Oui. Dans ce cas, l'accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à l'accord de branche.
Un groupe peut-il rédiger un document unilatéral en application d'un accord de branche étendu ?	Non, les groupes ne peuvent pas rédiger de documents uniques en application d'un accord de branche étendu.
Quel est le délai de réponse de l'administration ?	La Direccte doit notifier sa validation de l'accord collectif ou son homologation du document pris en application d'un accord de branche, dans un délai de 15 jours (en cas d'accord collectif) ou de 21 jours (en cas de document d'application d'un accord de branche).
Où peut-on consulter les accords de branche ?	Les accords de branche étendus sont consultables sur le lien suivant : https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/apld
Organisation de l'APLD	
Peut-on interrompre totalement l'activité ?	La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Cette limite peut être dépassée dans des cas exceptionnels 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.

Question	Réponse
<p>Dans quels cas la réduction d'activité peut-elle être de 50% ?</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. 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.). La possibilité de réduire l'activité jusqu'à 50% doit être prévue par accord d'entreprise ou de branche. En outre, la réduction de l'activité jusqu'à 50% doit être autorisée par décision de la DIRECCTE.</p> <p>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 de la DIRECCTE. A défaut, elle n'est pas possible.</p>
<p>La cessation d'activité est-elle exclue ?</p>	<p>La réduction d'activité susvisée s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité. En conséquence, 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). 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>
<p>Peut-on individualiser l'activité partielle de longue durée ?</p>	<p>NON, l'individualisation est exclue.</p>

Question	Réponse
Peut-on envisager un recours à l'APLD selon un système de roulement ?	Il est possible, comme pour l'activité partielle de droit commun, 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, etc ...
Peut-on cumuler APLD et activité partielle ?	<p>Les deux dispositifs ne peuvent être cumulés sur une même période et pour un même salarié.</p> <p>Toutefois, un employeur bénéficiant de l'APLD au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle « classique ». Il n'est pas possible de recourir concomitamment au dispositif exceptionnel d'activité partielle et à l'activité partielle de droit commun pour un motif de conjoncture économique.</p>
Comment s'articule l'APLD avec le dispositif d'activité partielle pour les personnes vulnérables et les parents devant garder leurs enfants ?	<p>Le dispositif ad hoc pour les salariés vulnérables ou parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, est indépendant du dispositif APLD. Ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un salarié n'étant pas inclus dans le périmètre APLD peut être placé en « activité partielle garde d'enfants / vulnérables » - si un salarié inclus dans le périmètre APLD est placé en « activité partielle garde d'enfants / vulnérables », la durée de son placement dans ce dispositif n'est pas comptabilisée dans le décompte de la réduction d'activité plafonnée à 40%.
Dépôt de la demande	
Comment doit-on procéder à la demande ?	<p>L'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou le document élaboré pour l'application de l'accord de branche étendu doit être transmis à l'autorité administrative pour validation de l'accord ou homologation du document.</p> <p>La demande est adressée par voie dématérialisée sur le site dédié à l'activité partielle : https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/</p>

Question	Réponse
<p>La procédure est-elle particulière lorsque l'accord d'entreprise couvre plusieurs établissements?</p>	<p>La validation d'un accord d'entreprise ou l'homologation d'un document unique par l'autorité administrative vaut autorisation pour l'ensemble du périmètre couvert par ledit accord : il n'y a donc qu'une décision de validation/homologation rendue par l'autorité administrative pour tous les établissements relevant de l'accord d'entreprise. Ainsi, il revient à un des établissements de l'entreprise (par exemple le siège) de déposer l'accord d'entreprise pour validation par l'administration.</p>
<p>Et pour les accords de groupe?</p>	<p>La validation d'un accord de groupe par l'autorité administrative vaut autorisation pour l'ensemble du périmètre couvert par ledit accord : il n'y a donc qu'une décision de validation rendue par l'autorité administrative pour toutes les entités relevant de l'accord de groupe.</p> <p>Ainsi, il revient à un établissement de l'une des entreprises (par exemple le siège de la société mère) de déposer l'accord de groupe pour validation par l'administration.</p> <p>L'autorisation délivrée est ensuite utilisée par chacune des entreprises couvertes par l'accord de groupe. Pour ce faire, les entreprises doivent chacune déposer une demande d'activité partielle (DAP) intégrant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'accord de groupe tel que déposé auprès de l'autorité administrative ; - la décision de validation de l'accord rendue par l'UD cheffe de file.
<p>Quel est le délai de réponse de l'administration ?</p>	<p>La Direccte doit notifier sa validation de l'accord collectif ou son homologation du document pris en application d'un accord de branche, dans un délai de 15 jours (en cas d'accord collectif) ou de 21 jours (en cas de document d'application d'un accord de branche).</p>
<p>Quel est le point de départ de ces délais?</p>	<p>Les délais courent à compter de la réception par l'autorité administrative de la demande complète.</p>
<p>Et si la Direccte ne répond pas ?</p>	<p>Le silence de la Direccte à l'issue des délais vaut acceptation tacite.</p>
<p>Pour quelle durée, l'APLD peut-elle être mise en œuvre ?</p>	<p>Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite maximale de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 consécutifs.</p>

Question	Réponse
<p>Comment doit-on opérer le décompte des mois de recours à l'APLD?</p>	<p>Le décompte est réalisé en mois civils : un mois durant lequel l'entreprise recourt à APLD compte pour un mois entier.</p> <p>Il n'est pas nécessaire de préciser dans l'accord ou le document le planning prévisionnel de recours au dispositif. Seule doit être indiquée la durée totale de recours envisagée.</p>
<p>L'accord de la Direccte vaut-il pour toute la période ?</p>	<p>La décision administrative d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan transmis à l'administration.</p>
<p>Quelles sont les obligations de l'employeur avant chaque période d'autorisation ?</p>	<p>Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, l'employeur doit adresser à la Direccte, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et sur les modalités d'information des organisations syndicales de salariés 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, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que 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'activité partielle spécifique.</p>
<p>L'employeur encourt-il des sanctions dans la mise en œuvre de l'APLD ?</p>	<p>Si l'employeur rompt, pour motif économique, le contrat de travail d'un salarié placé en APLD, l'employeur peut être amené à rembourser les sommes perçues.</p>
<p>Et si l'employeur ne respecte pas son obligation de maintien de l'emploi ?</p>	<p>Si la rupture du contrat de travail pour motif économique concerne un salarié qui n'est pas placé en APLD mais que l'employeur s'est engagé à maintenir dans l'emploi, l'employeur devra également procéder à un remboursement, dont le montant sera égal au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique.</p>

Question	Réponse
Le remboursement sera-t-il systématique ?	Non, le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe. Par ailleurs, le remboursement dû par l'employeur n'est pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur. L'employeur doit informer les institutions représentatives du personnel et, le cas échéant, des organisations syndicales signataires de l'accord, lorsqu'il fait une demande en ce sens ou lorsque la Direccte lui indique qu'il n'a pas à effectuer le remboursement.
Indemnisation du salarié	
Quelle est la rémunération à verser au salarié ?	Les heures travaillées sont rémunérées au taux horaire normal.
Et s'agissant de l'indemnité d'activité partielle ?	Le salarié perçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.
Quel est le salaire de référence dans l'APLD ?	Le salaire de référence retenu pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité est celui qui précède le placement en APLD.
La rémunération du salarié est-elle plafonnée ?	La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.
Quelle est l'indemnisation si le salarié effectue des heures supplémentaires ?	L'indemnisation se fait en principe sur la base de la durée légale du travail. Les heures d'équivalence, les heures supplémentaires résultant d'une convention individuelle de forfait en heures ou d'une durée conventionnelle supérieure à la durée légale, sont indemnifiables jusqu'au 31 décembre 2020.
L'indemnité est-elle soumise à cotisations sociales ?	Non, en principe. Mais, elle est soumise à CSG-CRDS au taux de 6,70 %, après abattement de 1,75 % pour frais professionnels.

Question	Réponse
Et si l'employeur verse une indemnité complémentaire ?	<p>Si la rémunération est $< 4,5$ Smic et que l'indemnité globale excède $3,15$ Smic, la part de l'indemnité complémentaire excédant $3,15$ Smic est soumise à cotisations sociales.</p> <p>Si la rémunération est $\geq 4,5$ Smic, la part de l'indemnité globale excédant $3,15$ Smic est soumise à cotisations sociales.</p>
L'indemnité est-elle imposable ?	Oui, elle devrait l'être.
Prise en charge par l'État	
Quel est le montant de l'allocation versée ?	<p>Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal, pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle, à 60% de la rémunération horaire brute du salarié, limitée à $4,5$ fois le taux horaire du SMIC. 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> <p>Par ailleurs, le taux horaire applicable en cas d'APLD ne peut pas être inférieur à celui applicable dans le cadre de l'activité partielle de droit commun (décret 2020-926 du 28 juillet 2020, art. 7 modifié par décret 2020-1316 du 30 octobre 2020, art. 2, 2° b). Ainsi, pour les entreprises relevant des secteurs protégés, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est de 70% de la rémunération horaire brute du salarié, limitée à $4,5$ fois le taux horaire du SMIC, et d'au moins $8,03$ €/h, jusqu'au 31 décembre 2020.</p>
Dans l'hypothèse d'une entreprise à établissements multiples, les allocations sont-elles versées à l'entreprise ou à chaque établissement concerné ?	<p>L'entreprise peut choisir l'une des deux procédures suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. soit chaque établissement couvert par l'accord ou le document unique dépose une demande d'autorisation préalable afin de bénéficier lui-même du versement des allocations d'activité partielle; 2. soit l'entreprise décide de charger les SIRET des établissements couverts par l'accord ou le document unique sur sa propre demande d'autorisation préalable. Dans ce cas, c'est l'entreprise qui bénéficiera du versement des allocations d'activité partielle au titre de l'ensemble des établissements.