

# L'Activité Partielle Longue Durée (APLD)



un levier  
pour passer la crise  
et préparer l'avenir

Crédit Photo : Pch.vector - freepik



avec le soutien financier de :



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

et l'aimable participation de :



## Question Webinaire APLD à destination des entreprises – 3 décembre 2020 9H

QUESTIONS	REPNSES	REMARQUES/SOURCES
<b>BASE HORAIRE DE LA RÉDUCTION ET CALCUL DE L'ALLOCATION</b>		
<b>Le calcul se fait-il sur la durée légale ou sur la durée conventionnelle ou contractuelle ?</b>	Durée Contractuelle.	
<b>Le remboursement est-il limité à une base 35h ?</b>	S'il existe des forfaits mensuels d'heures supplémentaires, ils peuvent être pris en compte.	
<b>Qu'en est-il des salariés au forfait jours ?</b>	Les forfaits jours sont pris en compte au titre de l'APLD comme pour l'activité partielle de droit commun Les salariés au forfait en heures ou en jours sont éligibles à l'activité partielle en cas de fermeture de l'établissement mais également désormais en cas de réduction de l'horaire collectif habituellement pratiquée dans l'établissement à due proportion de cette réduction.	Q/R Ministère Ordonnance 2020 -346 du 27 mars 2020 Ces mesures sont temporaires
<b>Le décompte par mois civil signifie t-il le décompte d'un mois entier lorsque seuls quelques jours sont utilisés ?</b>	Oui : un mois durant lequel l'entreprise recourt à APLD compte pour un mois entier.	Q/R Ministère
<b>Le salaire de référence pris en compte est-il calculé à partir de la date de mise en œuvre du dispositif (prenant en compte les indemnités de congés payés) ?</b>	Le salaire de référence retenu pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité est celui qui précède le placement en APLD.	Q/R Ministère

<b>ORGANISATION DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL</b>		
<b>Les effectifs s'entendent -ils par SIREN ou SIRET ?</b>	Cela dépend du périmètre de l'accord, et de la définition des activités concernées par la réduction d'activité et du temps de travail.	
<b>Quelle différence entre individualisation et roulement ? même question au sein d'un même service ?</b>	<p>L'individualisation permet de déroger au caractère collectif sous réserve d'un accord collectif majoritaire le prévoyant ou d'un avis conforme du CSE, de placer <u>une partie</u> seulement des salariés de l'entreprise, d'un service ou d'un atelier. Contrairement au roulement au sein du service au sein <u>duquel tous les salariés</u> sont placés en activité partielle mais selon une organisation par roulement.</p> <p>Il s'agit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De distinguer les activités concernées par la baisse d'activité dans le diagnostic initial et les pourcentages de réduction du temps de travail correspondants.</li> <li>- Au sein de ces activités (services), des roulements peuvent être organisés. A la fin du dispositif, chaque salarié dans le périmètre devra avoir en moyenne la même réduction du temps de travail.</li> </ul>	
<b>Au sein d'un même service, est-il possible de distinguer un chef de service d'un autre salarié ? Plus globalement, est-il possible de distinguer par CSP ?</b>	Seule l'individualisation qui n'est pas possible en APLD permettrait de distinguer suivant les CSP.	

<p><b>Au sein d'un même service est-il possible de distinguer selon les compétences ? ie : on peut avoir besoin de certaines compétences à 100% et d'autres pas.</b></p>	<p>De la même façon, seul le mécanisme de l'individualisation qui n'est pas possible en APLD permettrait de distinguer suivant les compétences nécessaires.</p>	
<p><b>Au sein d'une même équipe, les apprentis peuvent-ils avoir une durée de travail différente de celle des autres salariés ?</b></p>	<p>Les employeurs rémunèrent les apprentis qu'ils soient au sein de l'entreprise ou en formation. Ces deux périodes peuvent être prises en charge par l'activité partielle. Pour les apprentis comme les autres salariés, en tenant compte de ces deux périodes, c'est le temps contractuellement considéré comme du temps de travail qui peut être indemnisé au titre de l'AP.</p>	<p>Fiche apprenti ministère du travail</p>
<p><b>Une personne qui arrive à échéance de son CDD, peut-elle être renouvelée en profitant de l'APLD ?</b></p>	<p>Oui, si elle est identifiée dans votre accord dans les activités concernées par la réduction d'activité</p>	
<p><b>CONTEXTE ECONOMIQUE ET PERTINENCE DU DISPOSITIF APLD</b></p>		
<p><b>Comment faire si seule la moitié d'une équipe est privée de travail (travaille dans le cadre des échanges internationaux) ?</b></p>	<p>Le diagnostic initial permet d'identifier les activités concernées par la réduction maximale de 40 %.</p> <p>La baisse des 40% peut être étalée sur les 24 mois et il est donc possible pour l'employeur d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction d'activité, voire de suspension temporaire de l'activité dans le respect du plafond de 40% sur la période de 24 mois. Il est donc ainsi possible de mettre les salariés en activité partielle à temps plein (100%) au début de l'APLD.</p>	<p>Cette question peut être remontée au niveau du Ministère (Directe 3 décembre 20)</p>

	<p>Dans certains cas une réorganisation plus globale peut permettre de répartir différemment le travail si les compétences le permettent et que ce sujet est abordé dans le cadre de la négociation.</p> <p>L'APLD pourra à nouveau être mobilisé dans ce cadre, sinon le dispositif de chômage partiel classique (qui est encore possible pour en « toute circonstance de caractère exceptionnel » (dont crise Covid mais pas pour un motif de conjoncture économique).</p>	
<p><b>L'APLD peut-elle être mise en place dans le cas d'un établissement qui est toujours fermé ?</b></p>	<p>Oui, les établissements qui sont fermés administrativement peuvent l'être totalement ou partiellement dans le cadre des fermetures administratives COVID 19 qui sont en principe temporaires. Il est possible de faire alors appel à l'APLD en respectant le plafond des 40% sur une durée de 24 mois.</p> <p>Non s'il s'agit d'une fermeture administrative définitive puisqu'il ne s'agit pas ici d'une réduction du temps de travail, mais d'un arrêt de l'activité.</p>	
<p><b>LES ENGAGEMENTS DE L'ENTREPRISE EN MATIERE D'EMPLOI ET DE FORMATION</b></p>		
<p><b>Quelle est la durée de l'engagement en matière d'emploi ?</b></p>	<p>A minima la durée de l'accord.</p>	
<p><b>Si une personne démissionne durant le processus, qu'en est-il ?</b></p>	<p>Les départs dans le cadre des démissions ne seront pas comptabilisés au titre des remboursements des aides. Il conviendra d'indiquer ces départs au moment du bilan tous les 6 mois à l'autorité administrative.</p>	
<p><b>Les engagements de l'entreprise en matière de formation doivent-ils être précis ? par personne ? une enveloppe est-elle suffisante ?</b></p>	<p>Il convient que ces engagements soient suffisamment précis et non de simples déclarations d'intention.</p>	<p>Instruction ministérielle</p>

<p><b>Tous les salariés concernés doivent-ils être formés ?</b></p>	<p>L'accord et le document doivent intégrer des engagements en matière de formation professionnelle. L'objectif est la sécurisation des parcours. En conséquence, il conviendra que l'employeur indique ce qu'il entend faire pour l'ensemble des salariés placés en activité partielle afin que ces périodes soient mises à contribution.</p>	
<p><b>Le temps de formation est-il du temps de travail (hormis le CPF et autres formations habituellement hors temps de travail) ?</b></p>	<p>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>	<p><i>Q/R du Ministère</i></p>
<p><b>ACCORDS DE BRANCHES</b></p>		
<p><b>Quels sont les accords de branches signés à ce jour ?</b></p> <p><i>le : en existe-t-il un dans le transport aérien, personnel au sol ?</i></p>	<p><i>A notre connaissance, se rapprocher de sa branche professionnelle pour les informations les plus actualisées.</i></p> <p>Les accords sont consultables sur le site de légifrance : <a href="http://www.legifrance.gouv.fr">www.legifrance.gouv.fr</a>.</p> <p>Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie Boissons : distributeurs, Conseils hors domicile - Bureaux d'études techniques Cinéma : exploitation Métallurgie (accords nationaux : ouvriers, ETAM, ingénieurs et cadres) Cartonnage et articles de papeterie (vérifier qu'il est étendu.</p>	<p>En cours de négociation : Ameublement (négoce), cafétérias, commerce de détail non alimentaire, commerce de gros, esthétique, hôtellerie de plein air, huissiers de justice, médico-techniques (négoce et prestations) (distribution), plasturgie, radiodiffusion, restauration rapide, transport aérien, transports routiers de voyageurs, sport (articles de sport),</p>

<p><b>Dans le cas où un accord d'entreprise est signé avant qu'un accord ne le soit au niveau de la branche, l'un prévaut-il sur l'autre ?</b></p>	<p>Oui. Dans ce cas, l'accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à l'accord de branche.</p>	
<p><b>REGLES DE LA NÉGOCIATION ET VALIDITÉ DES ACCORDS</b></p>		
<p><b>Le projet d'accord APLD doit-il être soumis au CSE avant signature ?</b></p>	<p>Juridiquement, non. Le CSE peut en revanche être consulté dans le cadre de ses missions habituelles sur le champ des conditions et de l'organisation du travail.</p> <p>En cas de Document Unilatéral, il devra être présenté (information-consultation) au CSE.</p>	
<p><b>Dans une entreprise de moins de 50 salariés dans laquelle le processus d'élection est initié mais non terminé, sera-t-il possible de négocier un accord par approbation des salariés ?</b></p>	<p>Il est recommandé de terminer le processus</p>	<p>DIRECCTE le 3 décembre 2020</p>
<p><b>Dans une entreprise de plus de 50 salariés sans CSE (PV de carence), est-il possible de mettre en place l'APLD via une DUE ? si oui doit-on la soumettre au référendum.</b></p>	<p>Le dispositif APLD est accessible uniquement par voie de négociation (d'entreprise ou de branche). Sans accord de branche, dans une entreprise de plus de 50 salariés sans CSE, la négociation la négociation se fait par le biais de salariés mandatés par une Organisation Syndicale Représentative + d'un référendum à la majorité simple.</p>	

## ETRE AIDÉ ?

**Comment se projeter et surtout comment mobiliser rapidement les moyens de formation ?**

Des dispositifs d'aide au conseil existent dans le cadre du dispositif Objectif Reprise (site du Ministère du travail ou site de l'Anact),  
Vous pouvez vous rapprocher de votre Union Départementale,  
Et aussi de votre OPCO pour une aide concernant vos besoins de formation.

Unités départementales de la DIRECCTE IDF:

**Paris :** [idf-ut75.activite-partielle@direccte.gouv.fr](mailto:idf-ut75.activite-partielle@direccte.gouv.fr)

**Seine-et-Marne :** [idf-ut77.activite-partielle@direccte.gouv.fr](mailto:idf-ut77.activite-partielle@direccte.gouv.fr)

**Yvelines :** [idf-ut78.activite-partielle@direccte.gouv.fr](mailto:idf-ut78.activite-partielle@direccte.gouv.fr)

**Essonne :** [idf-ut91.activite-partielle@direccte.gouv.fr](mailto:idf-ut91.activite-partielle@direccte.gouv.fr)

**Hauts-de-Seine :** [idf-ut92.activite-partielle@direccte.gouv.fr](mailto:idf-ut92.activite-partielle@direccte.gouv.fr)

**Seine-Saint-Denis :** [idf-ut93.activite-partielle@direccte.gouv.fr](mailto:idf-ut93.activite-partielle@direccte.gouv.fr)

**Val-de-Marne :** [idf-ut94.activite-partielle@direccte.gouv.fr](mailto:idf-ut94.activite-partielle@direccte.gouv.fr)

**Val-d'Oise :** [idf-ut95.activite-partielle@direccte.gouv.fr](mailto:idf-ut95.activite-partielle@direccte.gouv.fr)

## PROCESSUS ADMINISTRATIF

**Quel est le délai de réponse de la DIRECCTE concernant la validation d'un dossier FNE ?**

En Ile de France, la Direccte ne conclut pas d'accord de prise en charge directement avec l'entreprise.  
Elle travaille en partenariat avec les OPCO (Opérateur de Compétences) qui ont pour mission de conseiller l'entreprise et assurent le financement de la formation conformément aux dispositions relatives au FNE Formation.

	<p>L'entreprise doit donc prendre contact avec son OPCO en lui écrivant par mail (voir les adresses ci-dessous). En cas de méconnaissance de l'OPCO d'adhésion, l'entreprise peut identifier son opérateur de compétences à l'aide de son IDCC (identifiant de convention collective) sur le site du <a href="#">Ministère du Travail</a>.</p> <p>Adresse électroniques des OPCO :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• AFDAS <a href="mailto:conseil.entreprises.idf@afdas.com">conseil.entreprises.idf@afdas.com</a></li> <li>• AKTO <a href="mailto:formationActivitePartielleIDF@akto.fr">formationActivitePartielleIDF@akto.fr</a></li> <li>• ATLAS <a href="mailto:conseil-idf@opco-atlas.fr">conseil-idf@opco-atlas.fr</a></li> <li>• CONSTRUCTY <a href="mailto:covid19.idf@constructys.fr">covid19.idf@constructys.fr</a></li> <li>• OCAPIAT <a href="mailto:idf@ocapiat.fr">idf@ocapiat.fr</a></li> <li>• OPCO2I <a href="mailto:ile-de-france@opco2i.fr">ile-de-france@opco2i.fr</a></li> <li>• OPCOMMERCE <a href="mailto:activitepartielle@lopcommerce.com">activitepartielle@lopcommerce.com</a></li> <li>• OPCOMOBILITES <a href="mailto:fne-idf@opcomobilites.fr">fne-idf@opcomobilites.fr</a></li> <li>• OPCO COHESION SOCIALE <a href="mailto:FNE-formation.IDF@unifformation.fr">FNE-formation.IDF@unifformation.fr</a></li> <li>• OPCO ENTREPRISES DE PROXIMITE <a href="mailto:activite-partielle@opcoep.fr">activite-partielle@opcoep.fr</a></li> <li>• OPCO SANTE <a href="mailto:idf@opco-sante.fr">idf@opco-sante.fr</a> ; <a href="mailto:fernanda.casula@opco-sante.fr">fernanda.casula@opco-sante.fr</a></li> </ul>	
<p><b>Pour mettre en place la réduction de 50% , faut-il un accord PREALABLE de la Direccte ou peut-on le demander au moment de la transmission du dossier ?</b></p>	<p>Il faut que cette possibilité soit prévue par accord d'entreprise ou de branche et que l'entreprise fasse la demande de 50% à l'autorité administrative. Il appartiendra alors à l'autorité administrative d'en apprécier l'opportunité.</p>	<p>Q/R ministère</p>

<b>AP/APLD</b>	
<b>Est-il possible de prolonger une demande initiale de 9 à 12 mois dans le cadre des anciennes dispositions ?</b>	Il est possible de prolonger la demande initiale par voie d'avenant. L'autorité administrative regardera la durée de cet avenant et demandera à l'entreprise de prendre des engagements le cas échéant.
<b>Quel sera le taux de prise en charge de l'AP dans les secteurs protégés ?</b>	<p>Actuellement l'employeur reçoit une allocation horaire équivalant à 60% de la rémunération horaire servant d'assiette de l'indemnité de congés payés.</p> <p>Ce taux est porté à 70% si l'entreprise fait partie des secteurs protégés listes dans le décret du 29 juin 2020 tant que ce taux est appliqué, ainsi qu'aux secteurs administrativement fermés.</p> <p>A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021,</p> <p>pour l'APLD, l'allocation remboursée à l'employeur baissera à <b>60%</b> de la rémunération horaire brute de référence dans la limite de 4,5 fois le SMIC.</p> <p>Pour l'AP de droit commun, l'allocation baissera à <b>36%</b> de la rémunération horaire brute de référence.</p> <p>Il n'y aura plus, en principe, de remboursement majoré au profit des secteurs protégés, cette mesure dérogatoire devant prendre fin au 31 décembre 2020.</p>

Mesures a priori temporaires