Logo CFDT

Mise en place d’un nouveau dispositif : l’Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

Pour faire face à la crise et protéger les emplois, le Gouvernement met en place un nouveau dispositif : l’Activité Partielle de Longue Durée (APLD).

A l’occasion d’un déplacement sur le site du groupe Safran à Vélizy-Villacoublay (78), la ministre du Travail, de l’Emploi et de l’Insertion, Elisabeth Borne, annonce la publication du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 installant le nouveau dispositif d’Activité Partielle de Longue Durée (APLD).

Ce dispositif permet à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité de diminuer l’horaire de travail de ses salariés, en contrepartie d’engagements en matière de maintien dans l’emploi et de formation. Il a vocation à prendre le relais sur le dispositif de chômage partiel qui avait été mis en place en urgence et qui, au plus fort de la crise, a protégé plus de 9 millions de salariés.

La ministre ira aujourd’hui à la rencontre de la direction de Safran, des salariés et des organisations syndicales qui ont signé le premier accord de ce type, pour faire face à une baisse sensible de leur carnet de commandes. En attendant un redressement d’ici un à deux ans, cet accord permet de maintenir dans l’emploi 6 000 salariés.

Un dispositif qui favorise le dialogue social

L’APLD nécessite un accord collectif, signé au sein d’un l’établissement, d’une entreprise, d’un groupe, ou d’une branche. Dans ce dernier cas, l’employeur élabore un document conforme aux stipulations de l’accord de branche. Toutes les entreprises, quels que soient leur taille ou leur secteur d’activités, sont éligibles.

Un bouclier anti-licenciements

Grâce à l’APLD, une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité dispose de la possibilité de diminuer l’horaire de travail de ses salariés, en contrepartie d’engagements en matière de maintien dans l’emploi. En cas de licenciement pour motif économique, l’administration devra interrompre le versement de l’allocation et demander à l’employeur de rembourser les sommes perçues.
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.

Les Direccte 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.

La prise en charge par l’État et l’Unédic

Le salarié placé en APLD reçoit de son employeur une indemnité horaire correspondant au moins à environ 70% de sa rémunération brute, L’employeur reçoit 60% de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC. pour les accords transmis à l’administration avant le 1er octobre 2020 (56% à compter de cette date).

L’APLD est un dispositif temporaire : il s’appliquera 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.

« *Au plus fort de la crise, l'État a financé les salaires de 9 millions de salariés grâce à l'activité partielle qui a été mise en place dans des délais exceptionnels. Nous avons ainsi pu éviter des vagues de licenciements comme cela est arrivé dans d'autres pays. Avec l'activité partielle de longue durée, nous disposons d'un outil inédit qui pourra préserver des emplois et des usines, sauvegarder nos savoir-faire, mais aussi former des salariés pour mieux nous préparer à la reprise. J'invite toutes les entreprises qui subissent un ralentissement de leur activité à s'emparer de cet outil et à conclure des accords avec leurs représentants syndicaux* », explique Elisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Close-up des mains des hommes utilisant un ordinateur portable à la maison

Liens utiles

Mise en place d'un nouveau dispositif : l'Activité Partielle de Longue Durée (A…