

L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)

Date de création : 13/01/2021
Date de première publication : 13/01/2021
Date de version publiée : 13/01/2021

A l'heure actuelle, la mise en place de l'activité partielle au sein d'une structure peut se faire soit selon le dispositif d'activité partielle de droit commun, soit selon le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD). Dans cet article, retrouvez des explications sur ce dispositif d'APLD. Concernant l'activité partielle de droit commun, nous vous renvoyons à l'article qui le traite expressément en [cliquant ICI](#).

De manière générale, le dispositif de l'activité partielle permet à l'employeur, s'il est touché par une baisse d'activité, d'éviter d'avoir à licencier tout ou partie du personnel. Lorsque l'entreprise est contrainte de réduire voire suspendre temporairement son activité, l'employeur peut décider de placer les salariés (ou certains d'entre eux) en activité partielle.

Depuis que la présence du Coronavirus a été confirmée sur le territoire français, depuis mars 2020, de nombreuses mesures gouvernementales ont été mises en œuvre concernant **le régime de l'activité partielle de droit commun**. Celui-ci a déjà évolué en juin et il évoluera à nouveau dans les prochains mois. Pour plus de précisions sur l'activité partielle de droit commun, nous vous renvoyons à l'article dédié en [cliquant ICI](#).

Toujours pour aider à faire face au contexte actuel, le gouvernement a également prévu la possibilité de mettre en place, par accord collectif d'entreprise ou de branche, en parallèle du régime de droit commun, **un autre régime d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (communément appelé APLD)** depuis le 1er juillet 2020.

Aujourd'hui, lorsqu'elles sont confrontées à une baisse ou suspension d'activité, un grand nombre des structures fait appel au dispositif d'activité partielle de droit commun encore « favorable » économiquement pour les salariés et les employeurs. Toutefois, en raison des prochaines baisses de prises en charge pour le régime de droit commun, l'Etat encourage fortement les entreprises/associations à recourir au dispositif de l'APLD lorsque cela est nécessaire et possible.

En effet, dans le cadre de l'APLD, le salarié va percevoir une indemnité d'au moins 70% de son salaire brut et va bénéficier d'une meilleure garantie pour le maintien dans l'emploi ou le suivi de formations. L'employeur, quant à lui, va percevoir de l'Etat une allocation pour les heures chômées d'au moins 60% du salaire brut.

Cet article a pour but de vous aider à appréhender le dispositif APLD ainsi qu'à le mettre en place dans votre structure si besoin.

QU'EST-CE QUE L'APLD ET POURQUOI Y RECOURIR ?

Contrairement au dispositif de droit commun réservé aux entreprises/associations dont les difficultés sont passagères, ce dispositif spécifique est destiné à **assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises/associations confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.**

Le dispositif permet aux structures confrontées à une réduction d'activité durable de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle. L'employeur va pouvoir réduire, pour une période de 6 à 24 mois (consécutifs ou non dans la limite de 36 mois), le temps de travail des salariés et recevoir, pour les heures ainsi « chômées », une allocation qui compensera l'indemnisation du salarié.

QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR RECOURIR À L'APLD ?

Avant de se lancer dans la mise en place de l'APLD, l'employeur doit se poser certaines questions.

Il faut notamment qu'il s'interroge sur les points suivants :

- ✓ Le contexte économique et social de l'entreprise/association se prête il à ce dispositif ?
- ✓ La réduction de l'activité est-elle durable c'est-à-dire au moins 6 mois ?
- ✓ Si oui, cette réduction durable a-t-elle un impact sur la pérennité de la structure ?
- ✓ Si la pérennité n'est pas mise en jeu, la réduction d'activité excède-t-elle 40% de la durée légale de travail ?

En effet, l'employeur doit s'assurer que les conditions suivantes sont bien remplies (certaines étant développées plus précisément plus loin dans cet article) :

- ✓ **Avoir établi un diagnostic préalable sur la situation économique et les perspectives de l'activité**

Il s'agit d'un préalable nécessaire pour permettre à l'employeur de s'assurer que le contexte économique de la structure se prête au dispositif de l'APLD.

De plus, ce travail préparatoire aura son importance puisqu'il sera obligatoire pour l'employeur de mentionner dans le préambule du document juridique mettant en place l'APLD (accord d'entreprise ou Document unilatéral de l'employeur) le diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise.

En l'absence d'un tel diagnostic dans l'accord d'entreprise ou dans le Document Unilatéral de l'Employeur (DUE), la Direccte refusera le bénéfice de l'APLD.

✓ **Avoir une baisse d'activité durable mais non pérenne**

Les textes ne donnent pas plus de précisions sur ce qu'il faut entendre par « baisse d'activité durable mais non pérenne ».

Pour en comprendre le sens, nous pouvons nous baser sur les conditions de durée du dispositif puisque les textes prévoient que le dispositif peut être mis en place pour une réduction d'activité pendant 6 mois minimum et 24 mois au plus, consécutifs ou non, sur une période maximale de 36 mois.

La condition de durabilité est remplie avec les 6 mois minimum et la condition de non-pérennité est remplis avec la durée maximale de 36 mois.

L'entreprise peut être éligible si par exemple elle subie une baisse d'activité pendant 6 mois puis bénéficie d'une reprise normale durant 8 mois pour ensuite subir à nouveau une baisse d'activité sur 6 mois.

✓ **Ne pas réduire le temps de travail au-delà de 40% de la durée légale de travail**

✓ **Être couvert par un accord de branche étendu suivi d'un Document Unilatéral de l'Employeur (DUE) ou un accord d'entreprise**

✓ **Obtenir l'autorisation préalable de la Direccte**

✓ **S'engager en matière de maintien dans l'emploi et de formation vis-à-vis des salariés concernés**

QUELLES ENTREPRISES ET QUELS SALARIÉS SONT ÉLIGIBLES ?

Comme pour l'activité partielle de droit commun toutes les entreprises et associations de droit privé sont éligibles à ce dispositif.

Concernant les salariés, sont éligibles les salariés en CDI ou en CDD, à temps plein ou à temps partiel, mais également les salariés cadre au forfait ou dirigeants ainsi que les contrats d'apprentissages ou de professionnalisation. Les stagiaires sans contrat de travail n'ont pas vocation à bénéficier de l'APLD.

Le dispositif d'APLD ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.

Un employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de droit commun, pour l'un des motifs suivants :

- ✓ Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie
- ✓ Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel
- ✓ La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- ✓ Toute autre circonstance de caractère exceptionnel (dont crise covid).

Il n'est pas possible de recourir concomitamment au dispositif d'APLD et à l'activité partielle de droit commun pour un motif de conjoncture économique.

COMMENT METTRE EN PLACE CE DISPOSITIF ?

L'employeur peut bénéficier de ce dispositif sous réserve d'être couvert :

- ✓ **Soit par un accord collectif d'établissement ou d'entreprise conclu conformément aux dispositions légales et conventionnelles et validé par la Direccte ;**
- ✓ **Soit par un accord de branche étendu suivi d'un document unilatéral de l'employeur (DUE) homologué par la Direccte.**

Il ne peut donc pas y avoir d'activité partielle « longue durée » sans un accord collectif à la base.

Les branches Sport, Éclat (ex-Animation) et TSF viennent tout juste de signer chacune un accord de branche sur l'APLD. Ces textes sont en cours de procédures administratives pour leur extension. Ils seront applicables uniquement après leur arrêté d'extension.

Ainsi, dans les branches où aucun accord collectif n'a été conclu (HLA (ex-FSJT) et Organismes de Formation), seul un accord d'entreprise pourra permettre la mise en place de l'APLD.

Pour les autres branches, une fois les accords étendus, les structures TSF, Sport et Éclat (ex-Animation) seront couvertes par un accord de branche. En conséquence, les structures qui souhaitent bénéficier du régime d'APLD devront mettre en place ce dispositif :

- Soit par un DUE en application de l'accord collectif de branche. Ce DUE doit préciser les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu.
- Soit par un accord d'entreprise si le dispositif mis en place par la branche ne convient pas à l'entreprise/association.

Pour la branche TSF, les partenaires sociaux ont prévu expressément que la mise en place de l'APLD par décision unilatérale dans les entreprises pourvues d'organisation syndicales représentatives (OSR), pourra se faire si un PV de désaccord entre l'employeur et les OSR ou un relevé de décision montre que la négociation d'un accord d'entreprise sur l'APLD n'a pu aboutir. En effet, les partenaires sociaux ont souhaité privilégier la négociation d'entreprise dans les structures dotées d'OSR.

Pour la branche Éclat (ex-Animation), les partenaires sociaux rappellent qu'ils souhaitent que la mise en place de ce dispositif spécifique APLD soit privilégiée par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif.

Et notamment, il est prévu :

- *Pour les entreprises de moins de 50 salariés ETP, qu'elles soient pourvues ou non d'un CSE et pour les entreprises de 50 salariés ETP et plus, si elles sont dépourvues de CSE, le présent accord de branche*

peut s'appliquer directement, dans les conditions prévues dans cet accord ;

- *Pour les entreprises de 50 salariés ETP et plus, pourvues d'un CSE, les partenaires sociaux renvoient à la négociation collective d'entreprise, d'établissement, ou de groupe, la mise en place éventuelle d'un accord collectif d'APLD, suivant les dispositions en vigueur impliquant notamment sa validation par l'autorité administrative compétente. Dans l'hypothèse où cette négociation n'aboutirait pas, les parties prévoient expressément que le présent accord de branche pourra être mis en œuvre, dans les conditions prévues par cet accord, après la signature d'un PV de désaccord.*

Pour la branche du Sport :

- ***Les entreprises de moins de 50 ETP et les entreprises dépourvues de CSE*** peuvent mettre en place l'APLD en élaborant un document unilatéral de l'employeur (DUE) après consultation du CSE lorsqu'il existe. Les mentions obligatoires du DUE et la procédure d'homologation du document unilatéral auprès de l'autorité administrative compétente sont prévus à l'article 8.1 de l'accord de branche.
- ***Les entreprises de plus de 50 ETP, pourvues d'un CSE*** doivent effectuer une négociation collective d'entreprise, d'établissement ou de groupe pour mettre en place l'APLD. Ces structures ne peuvent donc pas mettre en place l'APLD par "simple" DUE. Elles doivent négocier leur propre accord d'entreprise.

QUEL EST LE CONTENU DE L'ACCORD D'ENTREPRISE OU DU DUE EN CAS D'ACCORD DE BRANCHE ?


L'accord d'entreprise négocié au sein de la structure ou bien le DUE mise en place en application d'un accord de branche doit :

- ✓ **Comporter un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise, du groupe et les perspectives d'activité**

A titre d'exemples, il sera possible de mentionner les pertes de chiffre d'affaire, les difficultés de trésorerie, la réduction importante du nombre d'adhésions, les différentes fermetures administratives de la structure, les menaces pesant sur l'emploi, ...

Il est conseillé de mentionner des chiffres vérifiables à l'appui de ce

diagnostic et de ne pas rester vague dans ce diagnostic et les perspectives compte tenu qu'il s'agit d'un point essentiel que la Direccte ne manquera pas d'étudier lors de la validation de l'accord ou l'homologation du DUE.

 Votre accord d'entreprise ou votre DUE peut notamment s'inspirer des préambules prévus dans les accords de branche en pièces jointes de cet article.

 **Définir la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique**

Il faut noter que la date de début fixée dans l'accord peut être rétroactive mais sans être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation a été transmise.

Par exemple, si l'accord a été transmis pour validation à la Direccte le 15 février 2021, la date de début d'application de l'APLD dans l'entreprise ne pourra pas être antérieure au 1er février 2021.

Le bénéfice de l'allocation est accordé dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six mois consécutifs. Il est donc possible de prévoir une date de fin du dispositif 36 mois après la date de début. Pour autant, au cours de ces 36 mois, il ne sera pas possible de bénéficier de plus de 24 mois d'APLD.

Comme l'exemple proposé par le Ministère du travail, un accord collectif prévoyant la possibilité de recourir au dispositif APLD sur une période totale de 36 mois permet à l'entreprise :

- *de recourir à l'APLD durant 12 mois ;*
- *puis, de revenir à une activité normale durant 6 mois, sans recourir au dispositif ;*
- *puis de recourir de nouveau à l'APLD durant 12 mois.*

L'accord d'entreprise n'a pas l'obligation de mentionner les périodes exactes de recours à l'APLD mais seulement la date de début et la date de fin de la période où l'entreprise pourrait avoir recours à l'APLD.

 **Définir les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique**


Le Q/R du ministère du travail précise sur ce point qu'il n'est pas

nécessaire de désigner nommément les salariés concernés par l'accord APLD. En revanche, les activités et secteurs concernés doivent être identifiés.

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, atelier, services, etc.

Il peut être conseillé, pour ne pas se bloquer pour l'avenir d'être le plus large possible même si l'ensemble des services ne sera pas forcément concerné. Par exemple, vous pouvez prévoir tout simplement :

« Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de l'association, en CDI ou en CDD, ainsi qu'aux salariés au forfait annuel en jours, en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation. Conformément aux dispositions légales, les stagiaires ne sont pas concernés par le dispositif. »

Il doit s'agir d'une réduction du temps de travail collective. Il ne sera notamment **pas possible de prévoir une individualisation de l'activité partielle** comme cela peut être fait dans le cadre de l'activité partielle de droit commun. Ainsi, l'employeur ne peut pas placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux  relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées. Cette interdiction n'empêche pas en revanche de placer les salariés d'un même service en activité partielle collectivement mais que chacun soit mis individuellement en activité partielle par roulement.

Sur ce point, les 3 branches n'ont pas prévu de champ restrictif. En effet :

TSF : « Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) et de leur activité.

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

Éclat : Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) quelle que soit la nature de leur contrat, leur activité et leur organisation de travail.

De la même façon, l'ensemble des activités exercées par les salariés au sein des structures de la branche est éligible au dispositif.

Sport : Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD), quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours peuvent également être placés en APLD conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

De la même façon, l'ensemble des activités exercées par les salariés au sein des structures de la branche est éligible au dispositif.

✓ **Définir la réduction maximale de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre**

L'accord collectif doit comporter la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale, celle-ci ne pouvant pas être supérieure à 40 %, calculée sur la totalité de la période de référence.

Si l'employeur souhaite pouvoir aller au-delà de 40% (dans la limite toutefois de 50%), l'accord d'entreprise doit expressément le mentionner ainsi que les justificatifs de cette dérogation en raison des difficultés rencontrées.

✓ **Définir les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle**

Dans l'accord d'entreprise, il va falloir mentionner les engagements spécifiquement souscrits par l'employeur en contrepartie de la baisse de la durée du travail et notamment faveur du maintien de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il semblerait toutefois que le contenu n'ait pas besoin d'être très précis sur ces engagements et nous pouvons le constater dans les accords signés jusqu'à aujourd'hui.

Quelques exemples d'engagements :

- *L'engagement de ne pas procéder au licenciement pour motif économique pendant la durée de l'accord*
- *L'engagement de ne pas procéder au licenciement pour motif économique pendant la durée de l'accord et au cours des 12 mois qui suivent la fin de l'accord pour les salariés placés en APLD*
- *Les périodes d'activité partielle seront utilisées à des fins de formation notamment destinées à acquérir les compétences liées à la relance économique et au maintien dans l'emploi ...*

Les engagements de maintien de l'emploi prévus par l'accord collectif d'établissement ou d'entreprise devront porter sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

Que prévoient nos accords de branche :

TSF : « 1/ Les partenaires sociaux (...) souhaitent que la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge des formations certifiantes inscrites au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP) ainsi qu'au Répertoire Spécifique, comme prévu à l'article L.6323-6 du Code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité, soit facilitée.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé en APLD peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...). Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période ou pour une reconversion professionnelle, sont définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation de l'APLD seront à favoriser.

2/ Les engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral porteront sur les emplois concernés par le dispositif d'APLD.

Ces engagements impliquent que les salariés placés en APLD ne fassent pas l'objet d'un licenciement pour motif économique, durant l'application du dispositif, au risque pour l'employeur de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail du salarié placé en

APLD, pour le calcul du salaire de référence, la rémunération servant de base de calcul à l'indemnité de licenciement est celle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été placé en APLD. Cette neutralisation des effets de l'APLD sur le calcul des indemnités de rupture s'applique quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail.

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou à l'intérim pour remplacer des emplois qui sont en activité partielle. »

Éclat :

1/ Tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) visant des salariés placés sous le dispositif de l'APLD est interdit pendant toute la période de mise en œuvre de ce dispositif

Lorsque le seul volet du PSE est un plan de départs volontaires (PDV), l'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

2/ Sans attendre un entretien obligatoire (entretien annuel, entretien professionnel...) tout salarié placé en APLD et qui le demande, obtient un entretien avec son responsable hiérarchique pour définir ses besoins en formation.

Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation de l'APLD seront à favoriser.

3/ Les engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral porteront sur les emplois concernés par le dispositif d'APLD.

Ces engagements impliquent que les salariés placés en APLD ne fassent pas l'objet d'un licenciement pour motif économique, durant l'application du dispositif, au risque pour l'employeur de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

Toutefois, cet éventuel remboursement ne serait pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles

prévues dans le document unique visé à l'article 3 de l'accord de branche.

4/ Dès lors qu'une entreprise dispose de capacités financières, les partenaires sociaux invitent ces entreprises à neutraliser les périodes d'activités partielles pour le calcul de la contribution versée au titre du budget des œuvres sociales et culturelles du CSE.

Sport :

1/ Préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé en APLD peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation de l'APLD, seront à favoriser.

À ces fins, une mobilisation des ressources disponibles de l'opérateur de compétences AFDAS et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen (FSE), autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L.6332-1-3, 3' du Code du travail, pourrait être envisagée.

Dès lors qu'un salarié placé en APLD souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut mobiliser son CPF pour les formations le permettant.

Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié sera possible par le versement volontaire de l'employeur ou de l'OPCO de branche.

2/ Les engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral porteront sur les emplois concernés par le dispositif d'APLD.

Ces engagements impliquent à minima que les salariés placés en APLD ne fassent pas l'objet d'un licenciement pour motif économique,

durant l'application du dispositif, au risque pour l'employeur de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, pour le calcul du salaire de référence, la rémunération servant de base de calcul à l'indemnité de licenciement est celle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été placé en APLD.

Cette neutralisation des effets de l'APLD sur le calcul des indemnités de rupture s'applique quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail (départ à la retraite, mise à la retraite, rupture conventionnelle...).

✓ **Définir les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.**

Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

L'accord peut également prévoir :

- 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, préalablement ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

Que prévoient nos accords de branche :

TSF : « Les parties au présent accord insistent sur l'importance pour les dirigeants d'entreprise de prendre part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel.

Ainsi, lorsqu'une entreprise met en œuvre le dispositif d'activité réduite, et cela pendant à minima toute la durée d'application du dispositif, les partenaires sociaux estiment, par souci de cohérence avec ce principe de solidarité, que les entreprises n'augmentent pas leurs dirigeants et ne distribuent pas de dividende (une mention

figurera sur ce point dans le document unilatéral mis en place si la structure est concernée). »

Éclat : Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de justice en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel. Ainsi, aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) au sein de l'entreprise.

Cette stipulation s'applique conformément aux dispositions légales et réglementaires aux :

- Cadres dirigeants ;*
- Dirigeants associatifs visés par l'article 261 du Code général des impôts*
- Gérants et cogérants ;*
- Présidents et associés*
- Figurant sur la liste des dirigeants des entreprises cotées indiquée dans les rapports qu'elles ont obligation de publier.*

Sport : Les partenaires sociaux de la branche recommandent sur ce point aux entreprises et aux associations de faire preuve de soutien en prenant part à l'effort de solidarité, pendant la période d'APLD.


Ainsi, elles devront examiner les conditions dans lesquelles les dirigeants fournissent des efforts en parallèle de ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif.

Une mention figurera sur ce point dans le document unilatéral mis en place si la structure est concernée.

À titre indicatif, pourra être pris un engagement visant à ce que, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif d'APLD, aucune augmentation ne puisse être appliquée aux indemnisations des dirigeants bénévoles visés par l'article 261 du Code général des impôts, ou aux rémunérations fixes des dirigeants salariés, ayant le statut de mandataires sociaux.

De même, le cas échéant et dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'éventualité du

versement des dividendes est examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques et sociales de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Concernant la validité d'un accord d'entreprise, il ne faut pas  oublier les obligations de fonds et de formes habituelles d'un tel accord.

Avec qui négocier l'accord d'entreprise ?

Cet accord collectif d'entreprise APLD est un accord d'entreprise de droit commun, ce qui signifie qu'il est négocié dans les mêmes conditions que n'importe quel accord d'entreprise.

Cela signifie que si l'entreprise/association est dotée d'un ou plusieurs organisations syndicales représentatives, la négociation doit obligatoirement s'effectuer avec celles-ci.

Pour les autres structures dépourvues d'organisations syndicales représentatives, la négociation d'un accord d'entreprise se fera selon différents interlocuteurs en fonction de la taille de la structure.

Pour plus d'information sur ce point, nous renvoyons les adhérents à consulter l'article dédié à la négociation d'entreprise dans leur espace adhérent.

Y-a-t-il des formalités de publicité ?

Etant donné qu'il s'agit d'un accord collectif de droit commun, il doit suivre les mêmes formalités de publicité qu'un accord collectif classique.

Ainsi, en plus de la demande de validation auprès de la Direccte (*voir les explications dans la partie « Quelle procédure de validation auprès de la Direccte ? »*), l'accord collectif d'entreprise devra faire l'objet :

- D'un dépôt sur la plateforme Téléaccords du ministère du travail ;
- D'un dépôt aux greffes du Conseil des prud'hommes du lieu de signature de l'accord.

Lorsque **l'APLD est mise en place via un DUE** en application d'un accord de branche étendu, le CSE va obligatoirement être consulté avant l'élaboration de ce DUE et cela quel que soit l'effectif de la structure. En effet, dès lors que la structure est dotée d'un CSE celui-ci doit être consulté et pas uniquement dans les structures de 50 et plus.

Cette consultation devra se faire avant la mise en place du dispositif par DUE et ensuite préalablement au renouvellement de la demande. L'avis du CSE devra être joint lors de la demande d'homologation auprès de la Direccte.

Ensuite, que l'APLD soit mise en place par accord d'entreprise ou par DUE en application d'un accord de branche, le CSE devra être informé périodiquement conformément aux modalités prévues dans l'accord d'entreprise ou de branche. Cette information a lieu au moins tous les 3 mois. Cette obligation vise toutes les entreprises quel que soit leur effectif dès lors qu'un CSE existe.

Le CSE sera également informé par la Direccte en cas de validation de l'accord d'entreprise ou d'homologation du DUE.

Ce que prévoient les accords de branche :

TSF : « L'employeur fournit au minimum tous les trois (3) mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, aux délégués syndicaux et représentant de section syndicale, les informations anonymisées suivantes :

- *le nombre de salariés concernés par la mise en oeuvre de l'APLD ;*
- *l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par l'APLD ;*
- *le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD ;*
- *les activités concernées par la mise en oeuvre de l'APLD ;*
- *le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;*
- *les perspectives de reprise de l'activité ;*
- *les efforts proportionnés des instances dirigeantes.*

Sport : L'employeur fournit au minimum tous les trois (3) mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations

suivantes :

- *Le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'APLD ;*
- *L'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par l'APLD ;*
- *Le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD ;*
- *Les activités concernées par la mise en œuvre de l'APLD ;*
- *Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle dans le cadre de l'APLD*
- *Les entrées et sorties dans la structure pendant la période ;*
- *Les perspectives de reprise de l'activité.*

Animation : L'employeur fournit au minimum tous les deux (2) mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- *le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'APLD ;*
- *l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par l'APLD ;*
- *le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD ;*
- *les activités concernées par la mise en œuvre de l'APLD ;*
- *le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;*
- *les perspectives de reprise de l'activité.*

QUELLE PROCÉDURE DE VALIDATION AUPRÈS DE LA DIRECCTE?

Pour que l'APLD puisse être mise en place, l'accord d'entreprise doit être validé par la Direccte ou bien le DUE rédigée en application d'un accord de branche étendu doit être homologuée également par la Direccte.

La demande de validation de l'accord collectif d'entreprise ou d'homologation du document élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche est adressée à la DIRECCTE du territoire d'implantation de l'établissement par voie dématérialisée. Elle est accompagnée de l'accord ou du document. Et lorsqu'il existe, la demande d'homologation du DUE est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique.

La décision d'homologation ou de validation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe, et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales signataires.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

Concernant la mise en place par accord d'entreprise, celui-ci doit être transmis pour validation à la Direccte. Cette validation de l'accord d'entreprise est motivée et notifiée par la Direccte auprès de l'employeur et du CSE dans un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord collectif après vérification :

- Des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation ;
- De la présence dans l'accord de l'ensemble des dispositions obligatoires.

En cas de refus de validation de l'accord par l'autorité administrative, un nouvel accord peut être négocié, qui tient compte des éléments de motivation accompagnant la décision de l'administration. Le CSE, s'il existe, est informé de la reprise de la négociation. Le nouvel accord conclu est alors transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans les mêmes conditions.

La procédure de validation devra être renouvelée en cas de conclusion d'un avenant de révision.

Concernant la mise en place par accord de branche puis DUE élaborée par l'employeur, cette dernière doit également être homologuée par la Direccte. Cette homologation du document élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche est motivée et notifiée par la Direccte à l'employeur et au CSE dans un délai de 21 jours à compter de la réception du document après vérification :

- De la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE lorsqu'il existe ;
- De la présence de l'ensemble des dispositions obligatoires ;
- De la conformité aux stipulations de l'accord de branche ;
- De la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi.

La procédure d'homologation devra être renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

En cas de refus d'homologation du document unilatéral par l'autorité administrative, l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, devra présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et consulté le comité social et économique, s'il existe.

Lorsque le périmètre de l'accord ou du document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur adresse sa demande unique au titre de l'ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l'un quelconque des établissements concernés.

Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions du dispositif d'indemnisation prévu par le présent article est confié au préfet de département où est implanté chacun des établissements concernés.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique (tous les 6 mois ou avant toute demande de renouvellement), l'employeur adresse à l'administration :

- Un bilan portant sur le respect des engagements prévus en termes d'emploi et de formation professionnelles ainsi que sur les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des IRP,
- Un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise ;
- Le PV 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.

 **TSF** : *Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (secretariat@gsotf.org) :*

- *le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;*
- *ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif à l'APLD conclu en application de l'article 53 de la 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*

Sport : *Les employeurs transmettent par voie électronique au*

secrétariat de la sous-commission interprétation et négociation des accords d'entreprise de la CPPNI de la branche Sport (cppnisport@gmail.com) :

- *Le document unilatéral mis en place dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;*
- *Ou l'accord collectif d'entreprise relatif à l'APLD lorsque le dispositif résulte d'une négociation collective dans la structure.*

Éclat (Animation) : Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CMPPNI (cppni@branche-animation.org) :

- *le document unilatéral anonymisé mis en place dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;*
- *ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif à l'APLD, lorsque le dispositif résulte d'une négociation collective dans la structure;*
- *les informations sur la mise en œuvre des engagements en matière de formation professionnelle (nombre de départs en formation des salariés placés sous APLD, formations suivies, etc...).*

COMMENT INFORMER LES SALARIÉS DE LA MISE EN PLACE DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE?

L'accord d'entreprise ou d'établissement ou le document unilatéral pris en application de l'accord de branche prévoit les 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.

Par exemple, l'employeur peut indiquer dans l'accord d'entreprise que les modifications de planning (temps travaillé et non travaillé) ne peuvent être imposées au salarié dans un délai inférieur à 72 heures.

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.

L'APLD mis en place conformément aux dispositions légales (accord d'entreprise ou DUE à la suite d'un accord de branche étendu) est une

mesure d'ordre général et collective qui s'impose aux salariés.

Ce que prévoient les accords de branche :

TSF : « L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité réduite les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout écrit (courriel ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins sept (7) jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) par écrit (courriel ou courrier papier) ».

Sport : L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité réduite les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout écrit (courriel, courrier...). Une information particulière sera donnée dans ce cadre concernant la possibilité de mise en place de formations professionnelles, comme précisé à l'article 6 du présent accord et suivant les modalités prévues dans la DUE le cas échéant.

Éclat Animation : L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité réduite les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout écrit (courriel ou courrier).

Pour l'entrée dans le dispositif d'APLD, cette information devra être communiquée sous respect d'un délai de prévenance de 5 jours francs. Cette dernière devra notamment préciser la durée sous laquelle le salarié est placé sous ce dispositif.

Par ailleurs, l'employeur devra également informer chaque salarié par écrit de la sortie du dispositif, sous respect d'un délai de 5 jours francs.

QUELLE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES SALARIÉS ?

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, les entreprises ne devront pas réduire l'horaire de travail d'un salarié au-delà de 40% de l'horaire légal par salarié sur la durée totale de l'accord. En d'autres termes, les heures chômées ne pourront excéder 40% du temps de travail légal c'est-à-dire 40% de 35h = 14h. Il ne sera donc pas possible de bénéficier de ce régime si l'activité de l'entreprise cesse totalement.

Cette réduction ne se calcule pas obligatoirement par semaine puisque

celle-ci s'apprécie par salarié concerné et sur la durée d'application du dispositif APLD prévu par l'accord d'entreprise ou le DUE. Ainsi, comme le mentionne le ministère du travail dans sa FAQ, il est possible pour l'employeur d'alterner des périodes de faible réduction d'activité avec des périodes de forte réduction, voire des périodes de suspension temporaire de l'activité avec des périodes d'activité « normale ».

i 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.

Exemple proposé par le Ministère du travail :

	1 ^{er} semestre 2021	2 ^{ème} semestre 2021	1 ^{er} semestre 2022	2 ^{ème} semestre 2022	Total
Taux d'activité	0	60%	80%	100%	60% en moyenne
Taux d'inactivité	100% APLD	40% APLD	20% APLD	0% APLD	40% en moyenne

En moyenne sur la durée de recours au dispositif, le temps maximum d'inactivité par semaine par salarié, **que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel**, est égal à 14 heures (40% de 35H).


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 (soit 17h30).

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.

La possibilité de réduire l'activité jusqu'à 50% doit être prévue par accord

d'entreprise ou de branche et cette réduction doit être autorisée par décision de la DIRECCTE.

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 avec l'accord de la DIRECCTE.

Les accords des branches Sport, Éclat et TSF prévoient cette possibilité.
 Le DUE peut donc prévoir cette réduction à hauteur de 50% en justifiant par des difficultés particulières à l'entreprise/association.

QUELLE INDEMNISATION POUR LE SALARIÉ DE LA PART DE L'EMPLOYEUR ?

Le salarié perçoit une indemnité horaire correspondant à 70% de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés (= 84 % du salaire net) avec un plafond de 70 % de 4,5 Smic.


QUELLE ALLOCATION POUR L'EMPLOYEUR DE LA PART DE L'ETAT ?

Les entreprises sont remboursées à hauteur de 60 % de la rémunération horaire brute par l'Etat.

Ce taux horaire ne pouvant être inférieur à 7,30€ depuis le 1er janvier 2021.

Pour s'adapter aux dernières dispositions sur l'activité partielle de droit commun, il a été prévu dès novembre 2020 que le remboursement à l'employeur dans le cadre de l'APLD est au moins égal à celui de l'activité partielle de droit commun si ce dernier dispositif est plus favorable.

Dès lors, par exemple, l'employeur d'un secteur protégé sera remboursé à hauteur de 70% jusqu'à ce que ce taux plus favorable s'applique dans le régime de droit commun.

 N'hésitez pas à consulter en pièce jointe de cet article le tableau récapitulatif des taux de prise en charge par l'Etat (source DGEFP).

Le bénéfice de l'allocation est accordé dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six mois consécutifs.

Le décompte est réalisé en mois civils : un mois durant lequel l'entreprise

recours à APLD compte pour un mois entier.

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.

❓ Dans quels cas l'entreprise peut-elle se retrouver contrainte de rembourser l'Etat ?

1°) L'employeur doit rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation pour chaque salarié visé par le champ d'application du dispositif subissant une réduction d'activité et dont le contrat de travail est rompu pour cause économique et cela pendant la durée de recours au dispositif.

2°) L'employeur rembourse à l'Etat les sommes perçues au titre de l'allocation à proportion du nombre de ruptures pour motif économique de contrats de travail intervenues pendant la durée de recours au dispositif en méconnaissance des engagements de maintien de l'emploi prévus par l'accord collectif d'entreprise ou par le document élaboré par l'employeur.

Dans ce cas, le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut ne pas être exigé notamment s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

3°) L'autorité administrative pourra suspendre le paiement de l'allocation lorsqu'elle constatera que les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation prévus par l'accord collectif ou le document élaboré par l'employeur ne sont pas respectés durant la période de recours au dispositif

QUEL IMPACT SUR LE STATUT DU SALARIÉ ?

Lorsque le salarié est placé en activité partielle selon le dispositif APLD:

- ✓ Il continue à acquérir des congés payés sur les périodes chômées;
- ✓ Il bénéficie du maintien des garanties collectives de prévoyance ainsi que de la complémentaire santé;
- ✓ A titre exceptionnelle, il acquiert des trimestres d'assurance vieillesse pendant les périodes d'activité partielle

- ✓ Il bénéficie de points de retraite complémentaire, sans contrepartie de cotisations, au-delà de la 60e heure indemnisée au titre de l'activité partielle.

Que prévoient les accords de branche :

TSF : « Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) selon les dispositions légales et réglementaires et les stipulations conventionnelles en vigueur :

- *l'acquisition des droits à congés payés ;*
- *l'ouverture des droits à pension de retraite ;*
- *l'ouverture des droits au treizième mois ;*
- *l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60ème heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;*
- *les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues).*

Les périodes de recours à l'APLD sont prises en compte pour le calcul des futurs droits à l'allocation chômage, pour le calcul de l'ancienneté du salarié ainsi que des indemnités dues au titre de son départ de l'entreprise pendant ou après la période d'APLD.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en APLD ».

Éclat : Durant l'activité partielle de longue durée, sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif les droits garantis en application des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires en vigueur, notamment :

- *l'acquisition des droits à congés payés (article R.5122-11 du Code du travail) ;*
- *la répartition de la participation et de l'intéressement : la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement, lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires*

qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en APLD (article R.5122-11 du Code du travail) ;

- *l'acquisition l'ancienneté du salarié.*
- *les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues).*

Sport : Durant l'activité partielle de longue durée, sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif les droits garantis en application des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires en vigueur, notamment :

- *L'acquisition des droits à congés payés (article R.5122-11 du Code du travail) ;*
- *La répartition de la participation et de l'intéressement : la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement, lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié - lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en APLD (article R.5122-11 du Code du travail) ;*
- *Le calcul de l'ancienneté du salarié.*

À la date de signature du présent accord, des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires sont également en vigueur pour la prise en compte des périodes d'activité partielle dans le calcul des droits à retraite de base, retraite complémentaire et dans l'application des régimes de complémentaire santé et de prévoyance.

Concernant plus particulièrement les régimes de complémentaire santé et de prévoyance, les cotisations et contributions patronales et salariales correspondantes sont appliquées sur les indemnités brutes d'activité partielle versées au salarié pendant la période d'APLD.

DURANT COMBIEN DE TEMPS JE PEUX BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF APLD ?

Le gouvernement a annoncé une mise en place à compter du 1^{er} juillet 2020. Toutefois, en raison de la sortie tardive du décret d'application seulement le 28 juillet 2020, le dispositif est réellement applicable depuis le 30 juillet 2020.

Ainsi, le dispositif APLD est applicable aux accords collectifs et aux DUE transmis à l'autorité administrative **pour extension, validation ou homologation depuis le 30 juillet 2020 et jusqu'au 30 juin 2022.**

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

La date de validation de l'accord ou d'homologation du DUE vaut autorisation de placement en activité partielle et déclenche donc le droit pour l'employeur de demander l'allocation d'activité partielle. En conséquence, la demande de validation ou l'homologation devra bien intervenir avant le 30 juin 2022 mais le bénéfice de l'APLD pourra aller au-delà du 30 juin 2022.

Nous rappelons que l'administration a 15 jours pour la validation d'un accord et 3 semaines pour l'homologation du DUE.

POUR ALLER PLUS LOIN ...

Dispositif créé par l'article 53 de la [loi n° 2020-734 du 17 juin 2020](#)

Décret permettant la mise en place effective : [Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020](#).

Foire aux questions accessible sur le site du Ministère du Travail : [FAQ Ministère du travail](#)

Pour les adhérents, retrouvez l'intégralité des accords de branche sur l'APLD en cliquant ci dessous:

- [Éclat \(ex-Animation\)](#)
- [TSF](#)
- [Sport](#)

FICHIERS SOURCES

[Tableau récapitulatif des taux prise en charge \(source DGEFP\)](#)