

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

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.

FICHIERS SOURCES

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