

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

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.

FICHIERS SOURCES

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