

## 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

### 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 recourt 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

#### FICHIERS SOURCES

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