

L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)

Date de création : 31/05/2021
Date de première publication : 13/01/2021
Date de version publiée : 31/05/2021
Date de vérification : 31/05/2021


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% tant 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). Nous vous informons que ce tableau présente les chiffres officiels au 1er juin 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.

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

Comme le mentionne le Q/R du Ministère du travail, en plus des engagements pris en matière d'emploi et de formation professionnelle,  **depuis le 1^{er} janvier 2021**, et conformément à l'article 244 de la loi de finances pour 2021, les employeurs qui ont bénéficié des crédits ouverts au titre du Plan de relance et notamment de l'activité partielle, sont tenus :

- D'établir un bilan simplifié de leurs émissions de gaz à effet de serre. Par dérogation, les entreprises employant entre 51 et 250 salariés, bénéficient d'une année de plus pour établir ce bilan, soit jusqu'au 31 décembre 2023 (jusqu'au 31 décembre 2022 pour les structures de 250 et +). Nous sommes dans l'attente d'un décret qui fixe une méthode d'établissement du bilan plus simplifiée que pour les entreprises de plus de 250 salariés.
- De publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs composant

- l'index de l'égalité professionnelle, sur le site du ministère du travail;
- De communiquer au CSE le montant, la nature et l'utilisation des aides dont elles bénéficient au titre des crédits de la mission « Plan de relance », dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Ces nouvelles obligations ne concernent que les personnes morales de droit privé employant plus de 50 salariés et qui ont bénéficié de l'AP au titre de l'année 2021. Un éventuel non-respect de ces obligations par l'employeur n'est pas un point de contrôle de l'administration pour l'instruction des demandes d'autorisation préalables et n'entraînera pas non plus de demande de remboursement des allocations ou de suspension du versement des allocations.

FICHIERS SOURCES

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

[Modèle d'accord d'entreprise APLD](#)

[Modèle DUE APLD](#)