

L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)

Date de création : 26/10/2021
Date de première publication : 13/01/2021
Date de version publiée : 26/10/2021
Date de vérification : 26/10/2021

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 (potentiellement jusqu'au 30 juin 2025).

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

En raison du 2^e confinement, depuis le 1^{er} novembre 2020 et jusqu'au 30 juin 2021 (initialement 31 mars 2021), pour les accords collectifs validés ou les documents unilatéraux homologués à compter du 15  décembre 2020 (ce qui est le cas pour les accords de branche TSF, Sport et Éclat et pour les DUE qui ont été prises en application de ces accords), il est prévu que cette période ne soit pas prise en compte dans l'appréciation :

- de la durée de bénéfice du dispositif (de 24 mois maximum) ;
- de la réduction maximale de l'horaire de travail (en principe de 40 % sur la durée de mise en œuvre du dispositif par l'entreprise).

FICHIERS SOURCES

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

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

[Modèle DUE APLD](#)