

Social
15 juin 2022

BAISSE D'ACTIVITÉ DURABLE : POURQUOI NE PAS RECOURIR À L'APLD ?

Les modalités d'application de l'activité partielle de droit commun sont devenues moins favorables depuis l'été 2021. Le régime spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) devient plus intéressant concernant l'indemnisation et la durée d'application, à condition de remplir les conditions de mise en œuvre.

• Principales caractéristiques de l'APLD

Le régime d'APLD est ouvert à condition que :

- ✓ Soit conclu un accord collectif, d'entreprise ou de branche étendu ;
 - ➔ S'il existe un accord de branche étendu, un document unilatéral de l'employeur suffit pour la mise en place.
 - ➔ À défaut, dans les TPE de moins de 11 salariés, ainsi que dans celles de moins de 20 salariés sans CSE, l'APLD peut être mise en œuvre par un accord collectif ratifié aux 2/3 du personnel.
- ✓ Cet accord définit les contreparties sur lesquelles l'employeur s'engage notamment en matière de maintien de l'emploi et de formation (en cas d'application d'un accord de branche étendu, ces contreparties sont définies dans un document unilatéral de l'employeur) ;
- ✓ L'accord ou le document unilatéral soit, selon la situation, validé ou homologué par la DREETS (ex-Directe) ;
- ✓ La réduction d'activité n'excède pas 40 % de la durée légale pour chaque salarié (appréciée en moyenne sur toute la période d'APLD).

L'APLD est un dispositif temporaire. Elle devait s'appliquer aux accords ou documents unilatéraux transmis à la DREETS jusqu'au 30 juin 2022. Toutefois, cette date limite a été supprimée et une nouvelle date devrait être fixée prochainement.

- Comparaison APLD / activité partielle de droit commun

	APLD	Activité partielle de droit commun
Indemnisation du salarié	70 %*	60 %* Sauf pour les secteurs protégés et de manière temporairement
Allocation versée à l'employeur	60 %* Plancher fixé par décret en fonction du smic	36 %* Sauf pour les secteurs protégés et de manière temporairement Plancher fixé par décret en fonction du smic
Durée maximale	36 mois, consécutifs ou non, appréciés sur 48 mois	3 mois, renouvelable 3 mois, sauf exception
* Pourcentage de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés selon la méthode du maintien de salaire, dans la limite de 4,5 Smic		

La mise en œuvre de l'APLD peut être intéressante pour votre entreprise, si elle est confrontée à une baisse d'activité durable. Votre expert-comptable peut étudier avec vous l'opportunité d'y recourir et vous accompagner dans sa mise en œuvre. N'hésitez pas à le contacter !