

ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)

MIS À JOUR LE 11 MAI 2023

SOMMAIRE

1

Qu'est-ce que l'APLD ?

2

Pourquoi mettre en place l'APLD ?

3

Comment mettre en place l'APLD ?

4

Quel est le contenu de l'accord ?

5

Que faire une fois l'accord conclu ?

6

L'APLD : comment ça marche en pratique ?

7

Récapitulatif des outils à votre disposition

1. QU'EST-CE QUE L'APLD ?

QU'EST-CE QUE L'APLD ?

Qu'est ce que l'activité partielle de longue durée?

- C'est un dispositif de soutien à l'activité économique qui offre la possibilité à une entreprise - confrontée à une réduction durable de son activité – de diminuer l'horaire de travail de ses salariés et de recevoir pour les heures indemnisées mais non travaillées une allocation de l'Etat, en contrepartie d'engagements notamment en matière de maintien dans l'emploi.

À quelles entreprises s'adresse l'APLD ?

- L'activité partielle de longue durée est mobilisable par toutes les entreprises - confrontées à une réduction d'activité durable - implantées sur le territoire national, sans critère de taille ou de secteur d'activité.

A quelles conditions peut-on avoir recours à l'APLD?

- L'APLD nécessite un accord collectif signé au sein de l'entreprise ou de la branche.

2. POURQUOI METTRE EN PLACE L'APLD ?

AVERTISSEMENT

Depuis le 1^{er} janvier 2023, il n'est plus possible pour les entreprises de transmettre à l'autorité administrative, pour validation, un accord collectif initial relatif à l'APLD.

La modification d'un accord déjà validé avant cette date reste toutefois possible.

Attention, il convient de ne pas confondre la date butoir du 31 décembre 2022, (date au-delà de laquelle il n'est plus possible d'entrer dans le dispositif), avec la date de fin de l'accord (qui emporte la fin de la mobilisation du dispositif pour le ou les entreprise(s) concernées).

TABLEAU COMPARATIF

| | ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN | ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD) |
|---|---|---|
| Motif de recours | <p>Entreprises contraintes de réduire ou de suspendre temporairement leur activité pour l'un des motifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • conjoncture économique • difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie • sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel • transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise • toute autre circonstance de caractère exceptionnel (cf. slide 7 concernant le conflit en Ukraine)) | <p>Entreprises confrontées à des difficultés économiques durables mais dont la pérennité n'est pas compromise</p> |
| Modalités de recours | <p>Décision unilatérale + Autorisation administrative</p> | <p>Accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe soumis à validation de l'Administration. Attention ! Il n'est plus possible pour les entreprises, depuis le 1er janvier 2023 de transmettre à l'autorité administrative un accord collectif relatif à l'APLD. La modification d'un accord déjà validé avant cette date reste toutefois possible.</p> |
| Formalités à accomplir avant le placement des salariés en activité partielle | <p>Déposer une demande d'autorisation sur le portail Activité partielle en justifiant notamment du recours au dispositif</p> <p>En cas de sinistre, d'intempéries de caractère exceptionnel et en cas de circonstances exceptionnelles, le placement des salariés en activité partielle peut être antérieur à la demande (envoi de la demande dans un délai de 30 jours)</p> | <p>Aucune autre démarche à effectuer : la validation de l'accord vaut autorisation de recours pour 6 mois</p> <p>Les salariés peuvent être placés en APLD à partir du 1er jour du mois civil au cours duquel a été transmise la demande de validation de l'accord à l'Administration</p> |
| Durée maximale d'utilisation du dispositif | <p>3 mois renouvelables dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non sur une période de référence de 12 mois consécutifs</p> | <p>6 mois renouvelables dans la limite de 36 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs appréciée à compter du 1er jour de la 1ère période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative</p> |
| Indemnité versée au salarié par l'employeur | <p>Taux : 60% du brut</p> <p>Plancher : 9,12 € depuis le 01/05/23</p> <p>Plafond : 60% de 4,5 SMIC soit 31,10€/heure chômée depuis le 01/05/23</p> | <p>Taux : 70% du brut</p> <p>Plancher : 9,12 € depuis le 01/05/23</p> <p>Plafond : 70% de 4,5 SMIC soit 36,29 €/heure chômée depuis le 01/05/23</p> |
| Aide publique (allocation versée à l'employeur) | <p>Taux : 36 % du brut = 60% de l'indemnité versée par l'employeur, soit un reste à charge de 40%</p> <p>Plancher : 8,21€ depuis le 01/05/23</p> <p>Plafond : 36% de 4,5 SMIC soit 18,66€/heure chômée depuis le 01/05/23</p> | <p>Taux : 60 % du brut = 85% de l'indemnité versée par l'employeur, soit un reste à charge de 15%</p> <p>Plancher : 9,12 € depuis le 01/05/23</p> <p>Plafond : 60% de 4,5 SMIC soit 31,10€/heure chômée depuis le 01/05/23</p> |

TABLEAU COMPARATIF (AMÉNAGEMENTS DANS LE CADRE DU CONFLIT EN UKRAINE)

| | <p style="text-align: center;">ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN (FAQ du Ministère du Travail)</p> | <p style="text-align: center;">ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD) (Décret n°2022-508 du 08/04/22 + Ordonnance n°2022-543 du 13/04/22 + FAQ du Ministère du Travail)</p> |
|---|---|---|
| <p>Entreprises éligibles</p> | <p>Entreprises dont l'activité est ralentie ou arrêtée du fait des conséquences économiques de ce conflit.</p> <p><i>Ex : entreprises très fortement impactées par la hausse des prix du gaz et/ou de l'électricité ; c'est-à-dire si les achats de gaz et/d'électricité atteignent au moins 3 % du chiffre d'affaires et que l'entreprise subit à la date de dépôt de la demande, une baisse d'excédent brut d'exploitation par rapport à 2021 (par rapport à 2022 si ma demande porte sur l'année 2023).</i></p> | <p>Entreprises dont l'activité est ralentie ou temporairement arrêtée du fait des conséquences économiques du conflit, y compris en cas de fermeture volontaire</p> |
| <p>Délais pour effectuer la demande</p> | <p>A posteriori, dans les 30 jours suivant le début d'utilisation</p> | |
| <p>Motifs à invoquer à l'appui de la demande</p> | <p style="text-align: center;">« Toutes autres circonstances exceptionnelles » + « Conséquences du conflit en Ukraine »</p> | <p>Aucune autre démarche à effectuer : la validation de l'accord vaut autorisation de recours pour 6 mois</p> |
| <p>Pièces justificatives</p> | <p>Tout document démontrant qu'il existe un lien, direct ou indirect, entre les conséquences de la guerre en Ukraine et la baisse d'activité de l'entreprise.</p> <p>Pour les entreprises affectées par la hausse des prix du gaz et/ou de l'électricité, des justificatifs supplémentaires doivent être fournis (Cf. FAQ)</p> <p>Attention ! Faute de motivation suffisante, le placement en activité partielle peut être refusé</p> | <p>Les salariés peuvent être placés en APLD à partir du 1^{er} jour du mois civil au cours duquel a été transmise la demande de validation de l'accord à l'Administration</p> |

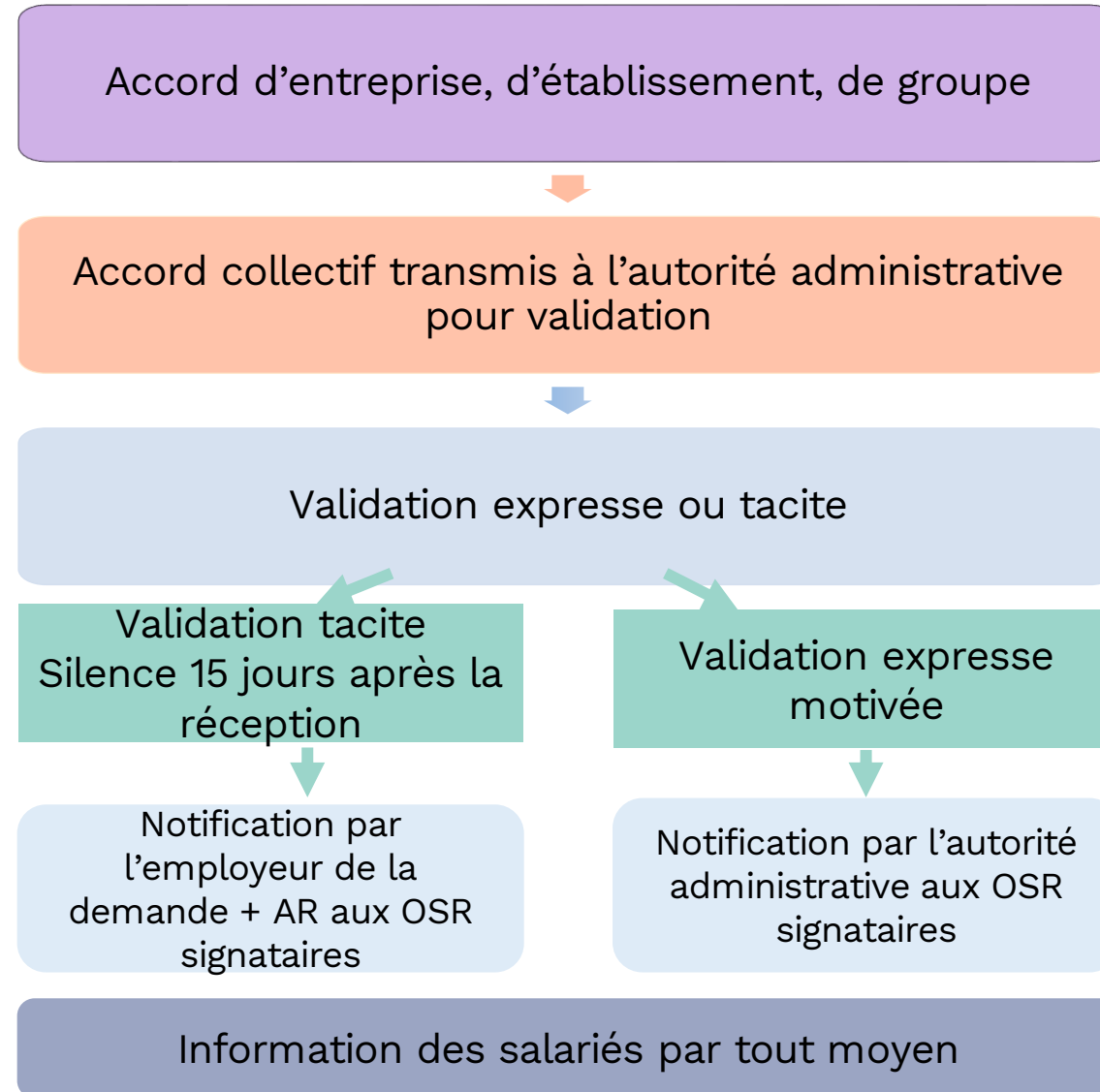
TABLEAU COMPARATIF (AMÉNAGEMENTS DANS LE CADRE DU RISQUE DE DELESTAGES SUR LE RESEAU ELECTRIQUE)

| | ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN (FAQ du Ministère du Travail) | ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD) (Décret n°2022-508 du 08/04/22 + Ordonnance n°2022-543 du 13/04/22 + FAQ du Ministère du Travail) |
|--|---|--|
| Entreprises éligibles | Entreprises directement affectées par le délestage et qui ne sont pas en mesure d'aménager le temps de travail des salariés pour faire face à cette situation (<i>ex : en mobilisant prioritairement le dispositif de récupération des heures perdues si les conditions pour y recourir sont réunies</i>) → possibilité, en dernier recours, de mobiliser, pour la durée du délestage et, le cas échéant, pendant la durée nécessaire à la remise en marche des unités de production, le dispositif d'activité partielle de droit commun. | Entreprises dont l'activité est ralentie ou temporairement arrêtée, y compris en cas de fermeture volontaire. |
| Délais pour effectuer la demande | A posteriori, dans les 30 jours suivant le début d'utilisation | Aucune autre démarche à effectuer : la validation de l'accord vaut autorisation de recours pour 6 mois |
| Motifs à invoquer à l'appui de la demande | « Toutes autres circonstances exceptionnelles » + « Délestage » | Les salariés peuvent être placés en APLD à partir du 1 ^{er} jour du mois civil au cours duquel a été transmise la demande de validation de l'accord à l'Administration. |
| Pièces justificatives | Certains justificatifs pourront être demandés par la DDETS compétente (ex: justificatif de la période à laquelle l'entreprise subira un délestage, tout élément établissant que l'entreprise a réalisé des mesures d'aménagement du temps de travail etc.) | Attention ! Il est rappelé que le dispositif d'APLD est normalement conçu pour faire face à des difficultés durables. Rapprochez-vous de la DDETS compétente pour vous assurez de la possibilité de recourir au dispositif en pareille situation. |

3. COMMENT METTRE EN PLACE L'APLD ?

UNE SEULE VOIE POSSIBLE : L'ACCORD COLLECTIF

Il n'existe pas d'accord de branche applicable dans les Travaux Publics



MODALITÉS DE CONCLUSION DE L'ACCORD D'ENTREPRISE (1)

Fiche 7 du
guide de la
FNTP

DANS LES ENTREPRISES AVEC DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Accord majoritaire (poids des syndicats signataires > 50%)

- Accord valide et applicable après validation de l'administration et accomplissement des formalités de dépôt

Accord minoritaire (poids des syndicats signataires > 30% ≤ 50%)

- Organisation d'un référendum à la demande des syndicats signataires ou, à défaut, de l'employeur
- Dans l'attente de la tenue du référendum, possibilité pour les syndicats non signataires de signer l'accord
- Si le seuil de 50% n'est pas franchi, le référendum a lieu. L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. A défaut, il est réputé non écrit

Accord minoritaire (poids des syndicats signataires ≤ 30%)

- Accord invalide et inapplicable

MODALITÉS DE CONCLUSION DE L'ACCORD D'ENTREPRISE (2)

DANS LES ENTREPRISES SANS DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Fiche 1 du
guide de la
FNTF

Entreprises sans CSE de moins de 11 salariés

- Vote des salariés sur le projet d'accord rédigé qui est applicable s'il est approuvé à la majorité des 2/3 d'entre eux

Entreprises sans CSE entre 11 à 20 salariés

- Vote des salariés sur le projet d'accord qui est applicable s'il est approuvé à la majorité des 2/3 d'entre eux
- Négociation et conclusion de l'accord avec des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative dans les TP (CFDT, CFTC, FO, CGC ou CGT) + approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

OU

Fiche 2 du
guide de la
FNTF

MODALITÉS DE CONCLUSION DE L'ACCORD D'ENTREPRISE (3)

DANS LES ENTREPRISES SANS DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Fiche 3 du
guide de la
FNTP

Entreprises sans CSE de plus de 20 et moins de 50 salariés

- Négociation et conclusion de l'accord avec des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative dans les TP + approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

Entreprises sans CSE d'au moins 50 salariés

- Négociation et conclusion de l'accord avec des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative dans les TP + approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

Fiche 6 du
guide de la
FNTP

MODALITÉS DE CONCLUSION DE L'ACCORD D'ENTREPRISE (4)

DANS LES ENTREPRISES SANS DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Fiche 4 du
guide de la
FNTP

Entreprises avec CSE entre 11 et moins de 50 salariés

OU

OU

- Salariés mandatés par une organisation syndicale représentative dans la branche puis approbation des salariés
- Élus titulaires au CSE mandatés (plus de 50%) par une organisation syndicale représentative dans la branche
- Élus titulaires au CSE non mandatés (plus de 50%)

Entreprises avec CSE d'au moins 50 salariés

À
DÉFAUT

À
DÉFAUT

- Élus titulaires au CSE mandatés par une organisation syndicale représentative dans la branche + approbation de l'accord par les salariés à la majorité des suffrages exprimés
- Élus titulaires au CSE (plus de 50%)
- Salariés mandatés par une organisation syndicale représentative dans la branche + approbation de l'accord avec les salariés à la majorité des suffrages exprimés

Fiche 5 du
guide de la
FNTP

4. QUEL EST LE CONTENU DE L'ACCORD ?

CLAUSES OBLIGATOIRES

La FNTF a diffusé un modèle d'accord d'entreprise et un Bulletin d'Informations sur la négociation d'un accord APLD

1

Diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activités de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe

2

Date de début et durée d'application de l'APLD

3

Activités et salariés concernés

4

Réduction maximale de l'horaire de travail (40% ou 50% maximum)

5

Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

6

Modalités d'information des organisations syndicales signataires et des IRP sur la mise en œuvre de l'accord

1

DIAGNOSTIC SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET LES PERSPECTIVES D'ACTIVITÉ (1)

Où l'inscrire dans l'accord ?

En préambule

Que peut-on y mentionner ?

Situation économique au niveau
de la branche

Baisse d'activité engendrée par la
crise sanitaire et/ou la guerre en
Ukraine accompagnée d'**indicateurs
objectivables**
*(ex : baisse du CA, recul des heures
travaillées, baisse des prises de
commandes...)*

Durée estimée de la baisse
d'activité

Perspectives économiques et
financières

Notes de
conjoncture
FNTP

Possibilité
d'occulter les
éléments
portant atteinte
aux intérêts
stratégiques de
l'entreprise lors
du dépôt de
l'accord sur Télé
Accords

1

DIAGNOSTIC SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET LES PERSPECTIVES D'ACTIVITÉ (1)

Quelle utilité ?



**Ne pas en
négliger la
rédaction**

Clause examinée avec attention par la
DREETS pour accorder la validation de
l'accord

Permet de justifier, en cas de licenciement
économique, la dégradation de la situation par
rapport aux perspectives d'activité projetées au
moment de la conclusion de l'accord

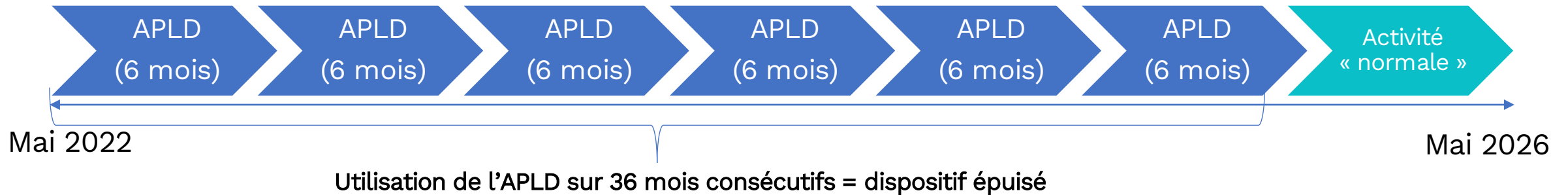
=

Non-remboursement des aides perçues

DATE DE DÉBUT ET DURÉE D'APPLICATION DE L'APLD (1)

- 6 mois renouvelables dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs appréciée à compter du 1^{er} jour de la 1^{ère} période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative

Exemple 1



Exemple 2



Décompte réalisé en **mois civils** : un mois durant lequel l'entreprise recourt à l'APLD compte pour un mois entier. Il n'est pas nécessaire de préciser, dans l'accord, le planning prévisionnel. Seule doit être indiquée la durée du recours envisagée

DATE DE DÉBUT ET DURÉE D'APPLICATION DE L'APLD (2)

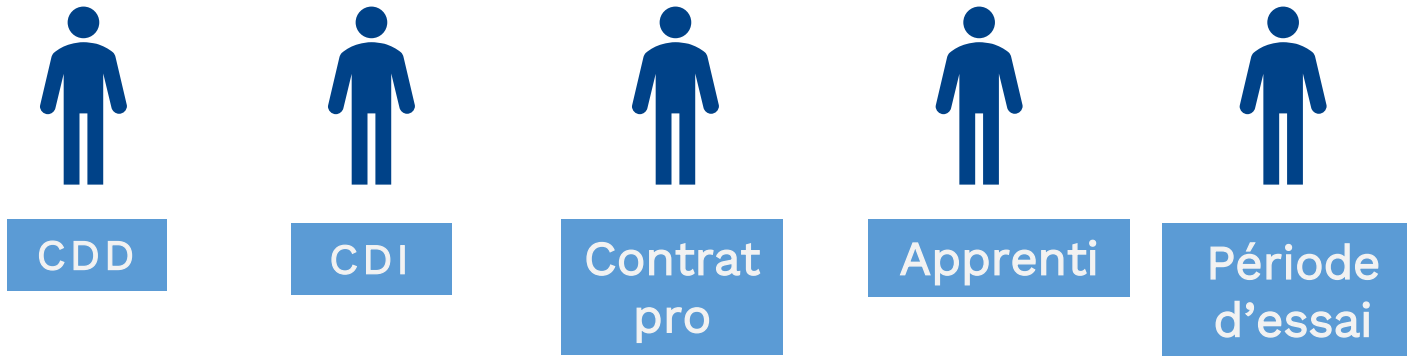
- Le placement des salariés en APLD est possible à partir du 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande de validation de l'accord a été transmise au préfet

Exemple : si je transmets ma demande fin mai, je peux placer mes salariés en APLD de manière rétroactive, depuis le 1^{er} mai

- Le dispositif est applicable aux accords transmis à la DREETS pour validation au plus tard le 31 décembre 2022. La transmission d'un accord initial n'est donc plus possible depuis le 1^{er} janvier 2023.
- Les accords déjà conclus peuvent être modifiés par des avenants pouvant être transmis à l'autorité administrative après le 31 décembre 2022, jusqu'au terme du dispositif (modalités de conclusion des avenants identiques à celles de l'accord initial)
- L'accord pouvant être conclu pour une durée de 4 ans, le dispositif d'une durée de 36 mois trouve potentiellement à s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2026

Exemple : si mon accord prend effet le 1^{er} mai 2022 et qu'il est conclu pour une durée déterminée de 48 mois, il prendra fin le 30 avril 2026

- Il peut s'agir de tous les salariés liés par un contrat de travail de droit privé français appartenant à une entreprise de TP
- Quelque soit la nature de leur contrat de travail ...



- ... et leur organisation du travail

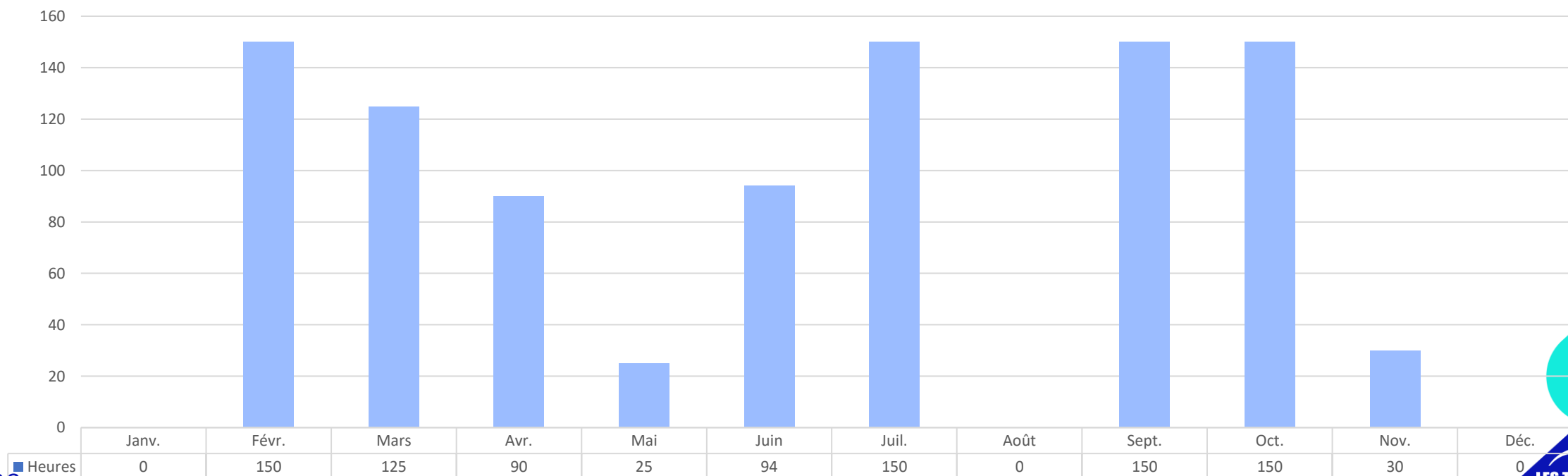


L'accord doit définir les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif.

- Il peut viser tous les salariés et toutes les activités
- ou restreindre son périmètre en visant une liste de postes et/ou une liste d'activités

- Limite de principe fixée à 40% de la durée légale
- Exemple : 21h de travail minimum pour un salarié à 35h
- Réduction exceptionnelle jusqu'à 50% de la durée légale
- Appréciation pour chaque salarié en APLD sur la durée totale de l'accord

Exemple : accord conclu sur 12 mois / réduction maximale d'activité : 642,80h (1 607 x 40%) / 964,2h travaillées sur les 12 mois d'application de l'accord



5

ENGAGEMENTS (1)

OBJET ET PÉRIMÈTRE

Engagements en matière d'emploi
=
Interdiction de licencier certains salariés

Périmètre des emplois « protégés » à
définir dans l'accord



A défaut de précision expresse dans
l'accord, les engagements portent sur
l'intégralité des emplois de
l'établissement ou de l'entreprise

Engagements en matière de formation
professionnelle

Pas de précisions légales

Exemples donnés dans la [FAQ du ministère](#) : mettre à profit les périodes
chômées pour conduire des actions de
formation ou de validation des acquis de
l'expérience, et pour maintenir et
développer les compétences des salariés

| MOTIFS | SANCTIONS | EXCEPTIONS |
|---|---|--|
| Licenciement pour motif économique d'un salarié placé en APLD pendant la durée de recours à l'APLD | Remboursement à l'ASP des sommes perçues pour chaque salarié placé en APLD et dont le licenciement est prononcé | Non-remboursement des sommes perçues en cas de : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incompatibilité du remboursement avec la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe (l'employeur doit en informer le CSE et, le cas échéant, les syndicats signataires de l'accord) ▪ Départs volontaires dans le cadre d'un PSE ou de ruptures du contrat de travail d'un commun accord (ruptures conventionnelles individuelles ou collectives) (FAQ du Ministère) ▪ Dégradation des perspectives d'activité par rapport à celles prévues dans l'accord collectif, sous réserve que l'employeur les justifie (l'employeur doit en informer le CSE et, le cas échéant, les syndicats signataires de l'accord) |
| Licenciement pour motif économique d'un salarié qui n'était pas placé en APLD mais que l'entreprise s'était engagée à maintenir dans l'emploi | Remboursement d'une somme égale, pour chaque licenciement, à : $\frac{\text{Montant total des sommes perçues au titre de l'APLD}}{\text{Nombre de salariés placés en APLD}}$ | |
| Non-respect par l'employeur de ses engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle | Interruption du versement de l'allocation | Néant |

MODALITÉS D'INFORMATION DES SYNDICATS SIGNATAIRES ET DES IRP SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Quand ?

A minima tous les 3 mois

Possibilité de prévoir une durée inférieure dans l'accord

Quelles informations transmettre ?

Pas d'indications dans la loi

Possibilité de les lister dans l'accord (*exemples : les activités et les salariés concernés par l'APLD, le nombre d'heures chômées, le suivi des engagements, etc.*)

5. QUE FAIRE UNE FOIS L'ACCORD CONCLU ?

ÉTAPE 1 : TRANSMETTRE UNE DEMANDE DE VALIDATION DE L'ACCORD AU PRÉFET

Dépôt de la demande via le [portail internet dédié à l'activité partielle](#) accompagnée de l'accord collectif (application SI-APART)

15 jours calendaires à compter de la réception de la demande complète

Validation tacite
(*silence de l'administration*)

OU

Validation expresse
(*réponse de l'administration*)

OU

Refus de validation motivé

Autorisation de placement en APLD pour une durée de 6 mois renouvelables

Placement en APLD impossible



FOCUS : LE CONTRÔLE OPÉRÉ PAR LA DREETS

1

Conditions de validité de l'accord

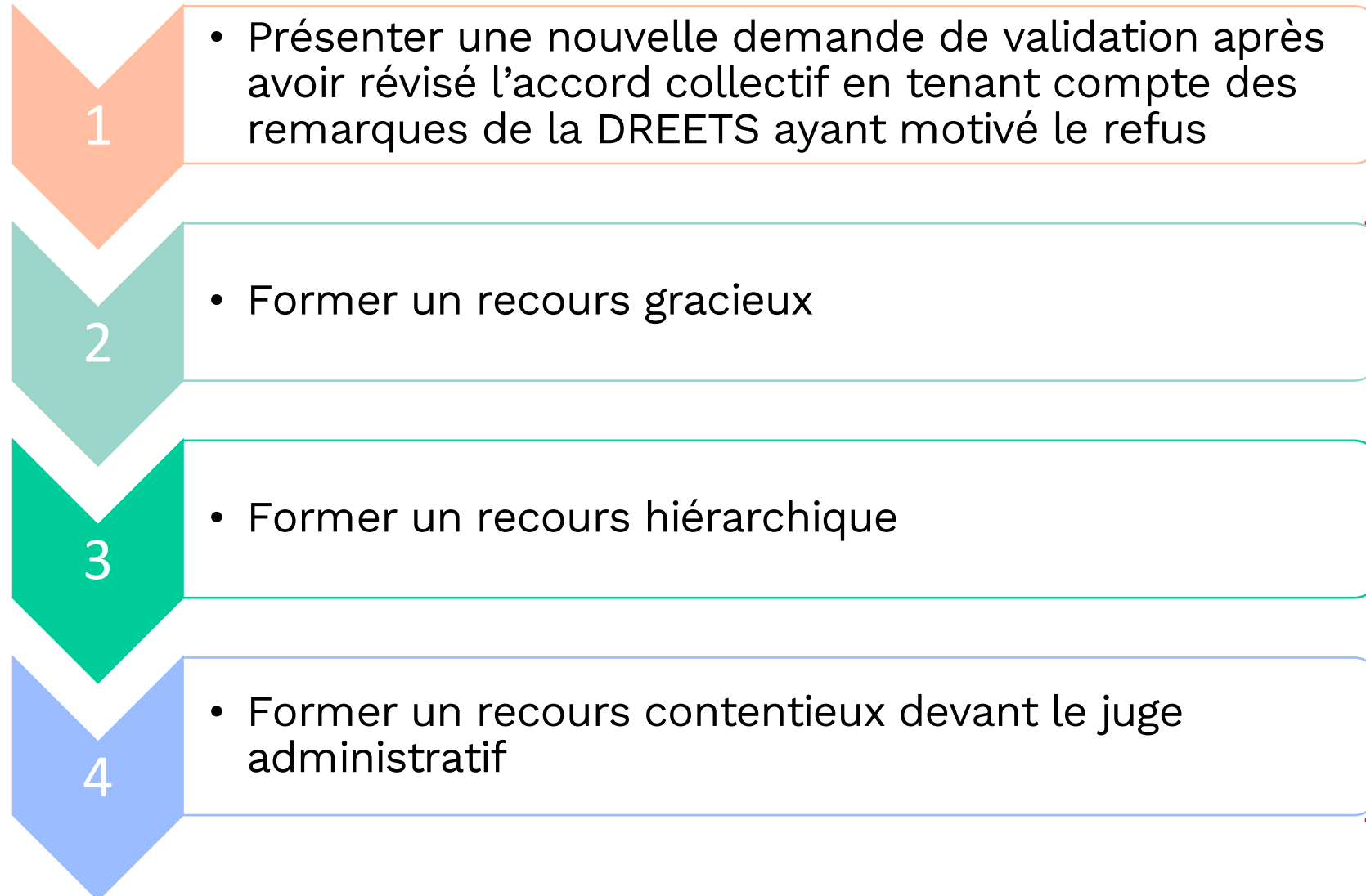
2

Régularité de la procédure de négociation

3

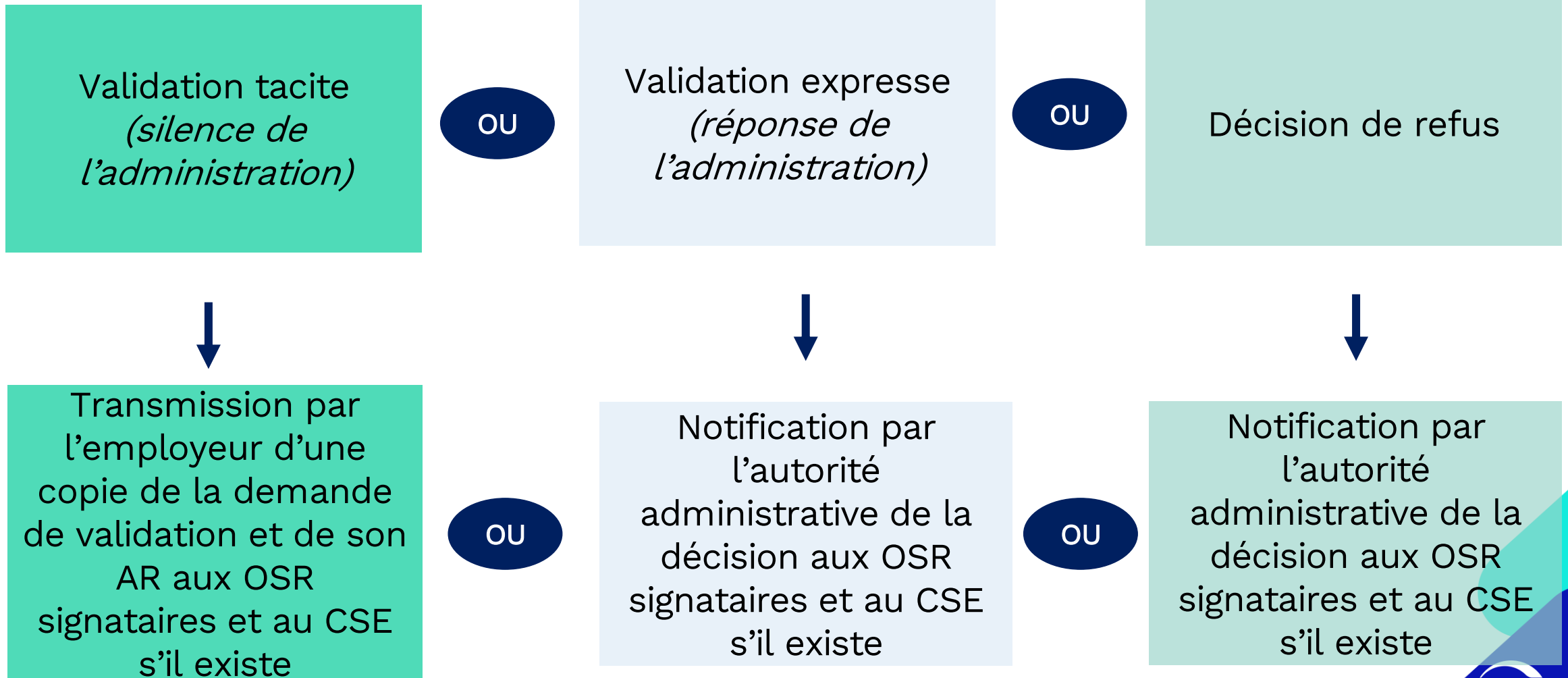
Présence dans l'accord de l'ensemble des clauses obligatoires

FOCUS : QUE FAIRE EN CAS DE DÉCISION DE REFUS ?



Dans un délai
de 2 mois à
compter de la
décision de
refus

ÉTAPE 2 : INFORMER LES ÉLUS



ÉTAPE 3 : INFORMER LES SALARIÉS

Information des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information (intranet, courrier, mail ...)



Décision de validation ou, en cas de silence de l'administration, la demande de validation et son accusé de réception

ET



Voies et délais de recours

ÉTAPE 4 : DÉPOSER L'ACCORD

Sur la plateforme internet
« [TéléAccords](#) »

Onglet « thèmes » : cocher
la case « **Autres thèmes**
(Rémunération, Durée et
aménagement du temps
de travail, etc.) »
accompagnée de la
mention « APLD »

ET

Au secrétariat-greffe du Conseil de
prud'hommes

Envoyer un exemplaire
original de l'accord en
version « papier » au Conseil
de prud'hommes du lieu de
conclusion de l'accord



Ce dépôt ne
fait pas courir
le délai de 15
jours de
validation de
l'accord

RENOUVELLEMENT DE LA DEMANDE D'APLD

Transmission à la DREETS, au moins 15 jours avant l'échéance de la période d'autorisation de 6 mois et dans la limite de la durée de l'accord



Bilan du **respect des engagements** en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des syndicats signataires et des IRP sur la mise en œuvre de l'accord



Diagnostic actualisée de la situation économique et des perspectives d'activité



PV de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD



Vérification par la DREETS du respect des engagements et, le cas échéant, renouvellement de l'APLD (nouvelle décision de validation)

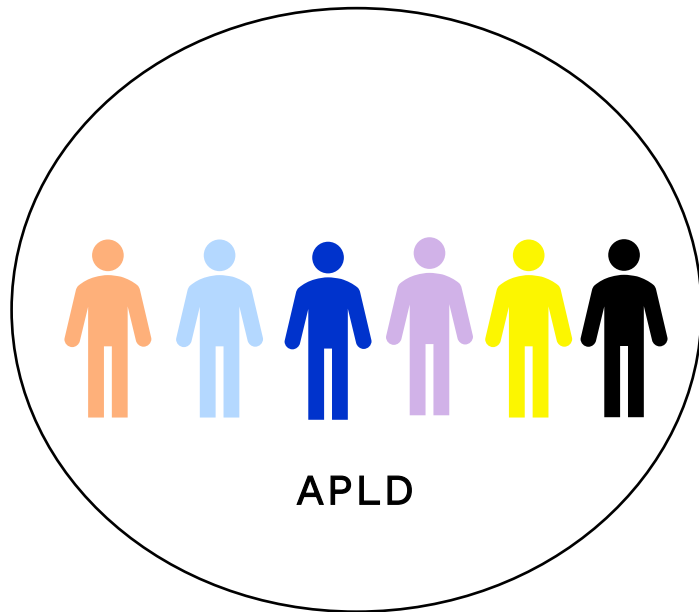
6. L'APLD : COMMENT CA MARCHE EN PRATIQUE ?

COMMENT PLACER LES SALARIÉS EN APLD ? (1)

CE QUI EST AUTORISÉ

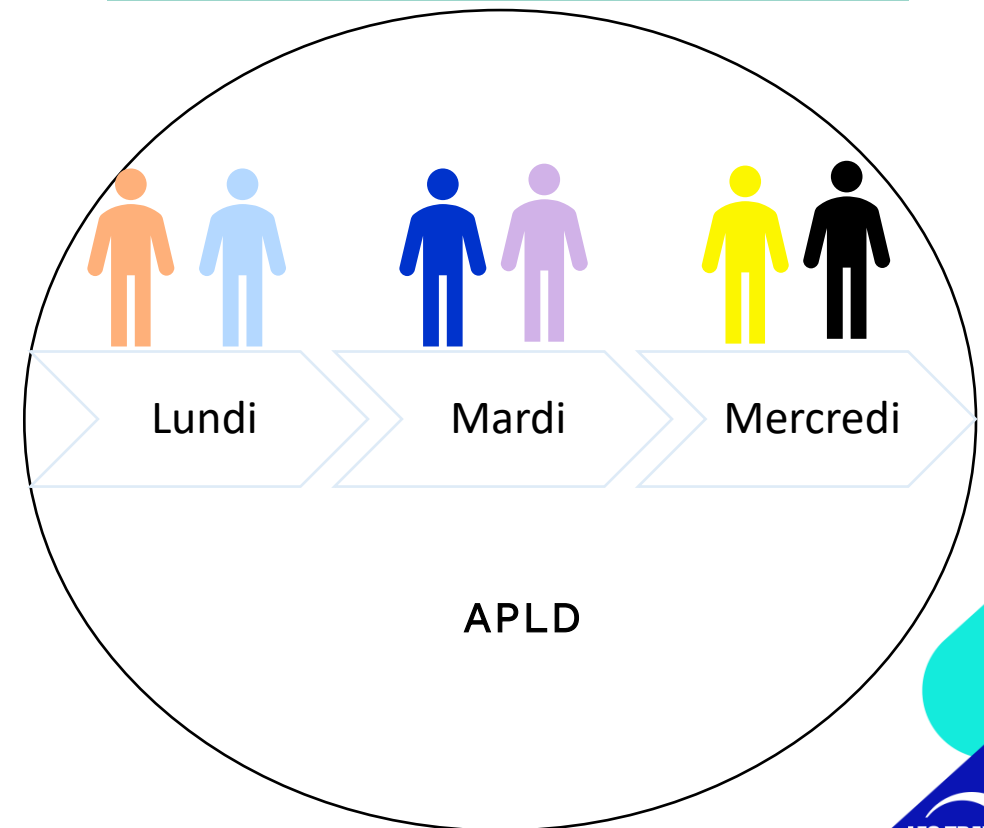


Placer tous les salariés d'un même chantier en APLD en même temps



CHANTIER A

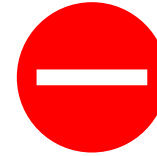
Tous les salariés du même chantier sont placés en APLD mais un roulement est organisé



CHANTIER A

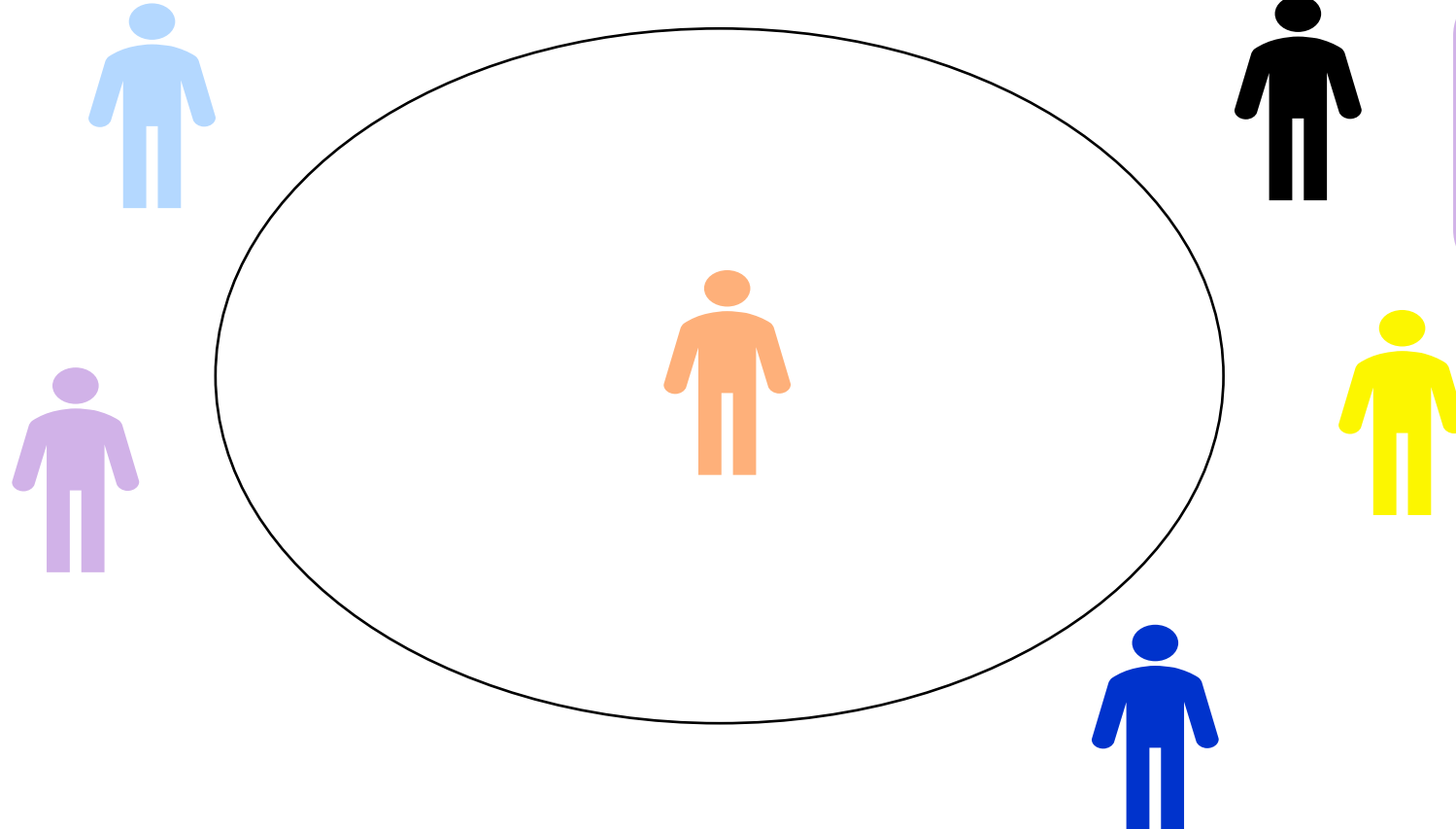
COMMENT PLACER LES SALARIÉS EN APLD ? (2)

CE QUI EST INTERDIT



Placer un seul salarié d'un chantier en APLD = individualisation

CHANTIER A

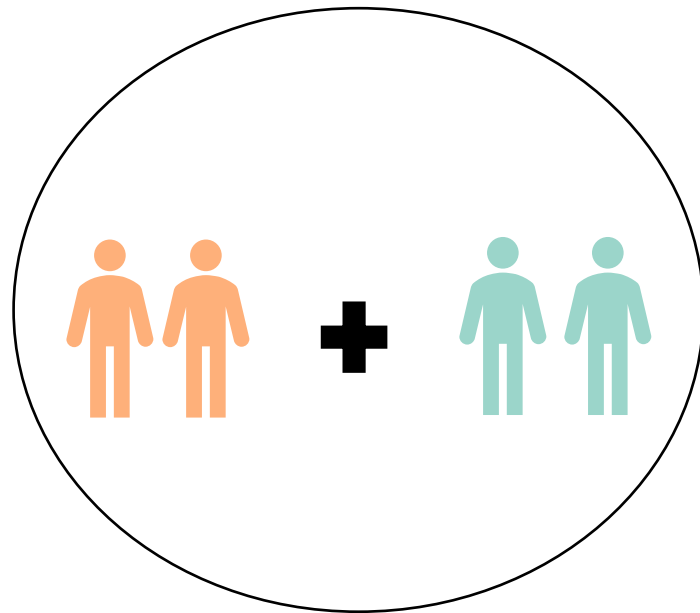


L'absence d'individualisation s'apprécie sur la totalité de la durée du recours au dispositif

CE QUI EST AUTORISÉ



APLD + AP pour des salariés ≠ en cas de motif non lié à la conjoncture économique



Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie

Sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel

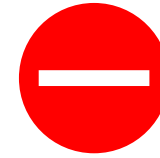
Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise

Autre circonstance de caractère exceptionnel

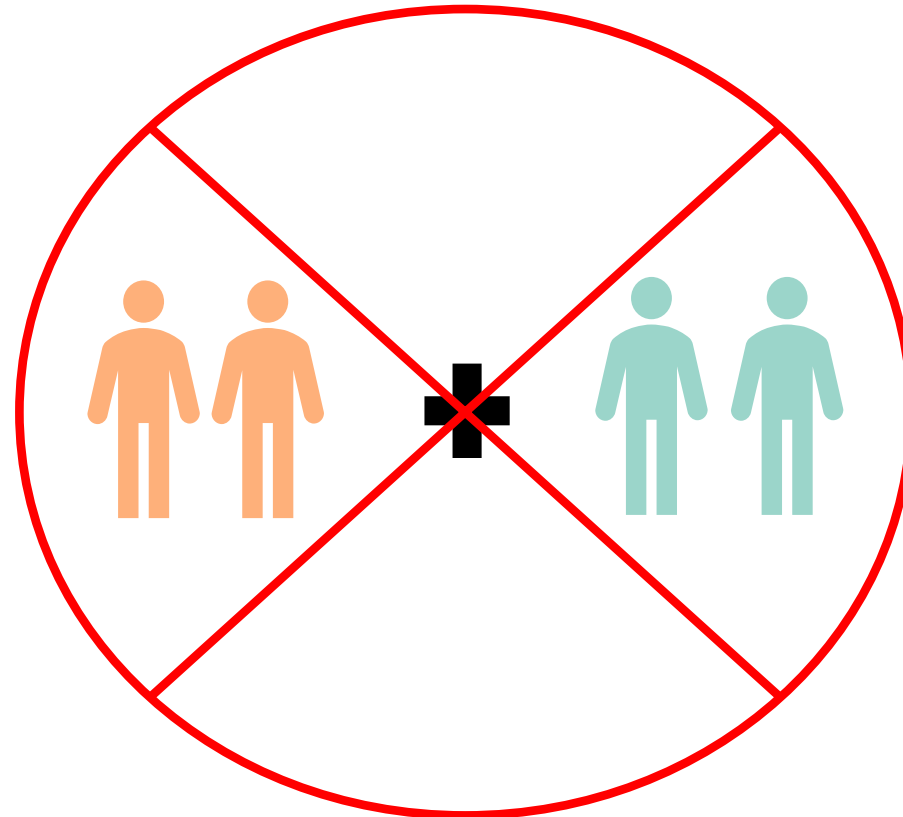


PEUT-ON CUMULER APLD ET AP DE DROIT COMMUN ? (2)

CE QUI EST INTERDIT



APLD + AP pour des salariés \neq en cas de motif lié à la conjoncture économique



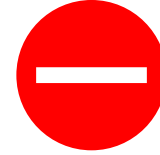
salariné en APLD



salariné en AP de droit commun

PEUT-ON CUMULER APLD ET AP DE DROIT COMMUN ? (3)

CE QUI EST INTERDIT



APLD + AP pour un même salarié sur une même période



DURÉE D'APPLICATION DE L'ACCORD



Salarié placé en APLD et en AP de droit commun

INDEMNISATION ET ALLOCATION

Indemnisation des salariés par l'employeur

Taux : 70% de la rémunération horaire brute, soit un **maintien de 84% du salaire net**

Plancher : rémunération mensuelle minimale soit environ 8,92€ depuis le 01/01/23

Plafond : 70% de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 SMIC, soit 35,50€/heure chômée depuis le 01/01/23

Allocation versée par l'Etat à l'employeur

Taux : 60% de la rémunération horaire brute, soit un **reste à charge de 15% pour l'employeur**

Plancher : 8,92€ depuis le 01/01/23

Plafond : 60% de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 SMIC, soit 30,43€/heure chômée depuis le 01/01/23

Indemnisation légale

Exclue de l'assiette de cotisations et contributions de Sécurité sociale

CSG (6,20%) et CRDS (0,50 %) après abattement de 1,75 % pour frais professionnels

Cotisation supplémentaire maladie de 1,30 % pour les bénéficiaires du régime local d'assurance maladie du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle

Impôt sur le revenu

Indemnisation supra-légale = versement d'une indemnité complémentaire aux salariés

Depuis le 1er janvier 2023, les indemnités complémentaires aux indemnités d'activité partielle sont assujetties et déclarées comme des revenus d'activité. Ces indemnités sont soumises à la CSG au taux de 9,2 %, à la CRDS au taux de 0,5 % et aux cotisations sociales **dès le premier euro**. (Cf. BOSS, actualité du 28 novembre 2022).

7. RÉCAPITULATIF DES OUTILS À VOTRE DISPOSITION

LISTE DES OUTILS

Activité partielle de droit commun

- 🔗 Foire aux questions de la FNTP 🔗
- 🔗 Questions-réponses du ministère du Travail 🔗
- 🔗 Questions-réponses du ministère du Travail sur AP/APLD dans le contexte du conflit en Ukraine 🔗

Activité partielle de longue durée (APLD)

- 🔗 Bulletin d'Informations de la FNTP 🔗
- 🔗 Modèle FNTP d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe mettant en place l'APLD
- 🔗 Questions-réponses du ministère du Travail 🔗
- 🔗 Questions-réponses du ministère du Travail sur AP/APLD dans le contexte du conflit en Ukraine 🔗

MERCI DE VOTRE
ATTENTION