



**PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Hauts-de-France



**PRÉFET
DE LA RÉGION
HAUTS-DE-FRANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

AIDER LES ASSOCIATIONS A FAIRE FACE A UN RALENTISSEMENT DE L'ACTIVITÉ

L'activité partielle et l'APLD

2 dispositifs au service des entreprises confrontées à une baisse d'activité

- La crise sanitaire et plus particulièrement la première période de confinement, ont remis en lumière le dispositif ancien qu'est l'activité partielle.
- Cette mesure financée par l'Etat et l'UNEDIC a permis un soutien massif aux entreprises et aux salariés de la région, avec en filigrane l'aide du FNE Formation pour le développement des compétences des salariés dont l'entreprise subit un ralentissement de l'activité.
- Le gouvernement a adapté le dispositif tout au long de l'année (champ des bénéficiaires, montant de l'allocation, salariés vulnérables, délai d'autorisation, consultation du CSE etc) afin de tenir compte de l'impact des contraintes sanitaires sur l'activité économique tout en faisant en sorte de favoriser la reprise de l'activité, en préservant également les fonds publics (AP : plus de 25 milliards d'euros sur les 10 premiers mois de l'année dont 1,2 milliard en Hauts-de-France).
- En outre, depuis le 1^{er} juillet, afin de pallier les difficultés liées à une possible réduction durable de l'activité, un autre outil est venu renforcer l'offre de l'Etat, sur la base de discussions menées avec les partenaires sociaux en juin, il s'agit de l'APLD.
- Activité partielle (AP) et activité partielle de longue durée (APLD), sont deux dispositifs d'accompagnement des entreprises qui se complètent mais se distinguent dans leur objet et dans leurs modalités de mise en œuvre

1. L'activité partielle

L'activité partielle

- Mesure plutôt souple et favorable aux employeurs jusqu'au 31 mai 2020 (prise en charge à 100% de l'indemnité jusqu'à 4,5 SMIC et accompagnement possible sur 12 mois)
- Dans les faits peu d'engagements en termes d'emplois
- Le principe est le versement d'une indemnité au salarié pour chaque heure chômée. Cette indemnité est ensuite remboursée par l'Etat
- Toutes les démarches se font sur le site dédié : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/>
- Modulation du taux de l'allocation depuis le 1^{er} juin entre les secteurs dits protégés (70%) et les autres (60%), avec un plancher fixé à 8,03€
- Dérogation pour les secteurs protégés, **dont les associations relevant du sport, de la culture, du tourisme et des loisirs**, jusqu'au 31 décembre 2020 : prise en charge à 100% jusqu'à 4,5 SMIC
- Majoration pour les ERP fermés à cause de décisions administratives : prise en charge de 100% jusqu'à 4,5 SMIC
- Evolution du dispositif prévue à compter du 1^{er} janvier 2021

2. L'activité partielle de longue durée (APLD)

L'activité partielle de longue durée (APLD)

- le dispositif a d'abord été connu sous le nom d'A.R.M.E (activité réduite pour le maintien dans l'emploi) mais l'acronyme avait une tonalité guerrière qui a finalement été abandonnée
- cette mesure du plan de relance s'adresse aux employeurs qui sont confrontés ou anticipent une baisse durable de tout ou partie de leur activité.
- L'Etat et l'UNEDIC accompagnent les entreprises et les salariés durant une période plus longue (de 6 à 24 mois)
- L'indemnité du salarié est de 70% de la rémunération brute dans la limite de 4,5 SMIC. Sauf montant plus favorable et jusqu'au 31 décembre 2020, l'allocation versée est de 60% de cette rémunération.
- La mise en œuvre de l'APLD nécessite un socle collectif (accord ou document unilatéral en application d'un accord de branche étendu) qui sera soumis à l'homologation ou à la validation de la DIRECCTE, au nom du Préfet
- Les demandes se font sur le même site que l'AP de droit commun

L'activité partielle de longue durée (APLD)

- l'utilisation de l'APLD nécessite des engagements de l'entreprise en termes d'emplois, sur un périmètre qu'elle devra préalablement avoir précisé, sur la base notamment d'un diagnostic
- l'APLD est une mesure de réduction d'horaire de 40% maximum, appréciée salarié par salarié mais modulable durant la durée d'application de l'accord.
- L'accord et le document de l'employeur doivent obligatoirement mentionner :
 - la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
 - les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif ;
 - la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
 - les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
 - les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

L'activité partielle de longue durée (APLD)

Ils peuvent également prévoir, sans que cette liste soit limitative :

- les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;
- les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

NB : Les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise, sauf si l'accord d'activité partielle spécifique prévoit un périmètre d'engagements sur l'emploi plus restreint.

Quel arbitrage entre AP et APLD

- Il est actuellement difficile pour les entreprises de se projeter.
- Le choix entre les deux dispositifs, puisqu'ils ne peuvent se cumuler pour un même salarié, se fera selon un certain nombre de facteurs :
 - ✓ la visibilité sur l'activité
 - ✓ la forme du ralentissement de l'activité (durée et intensité): l'AP est adaptée à un ralentissement total sur une durée courte et pour un nombre de salariés limités. L'APLD est une mesure plus judicieuse en cas de ralentissement durable nécessitant une réduction de l'horaire de travail
 - ✓ le niveau de rémunération des salariés qui seraient potentiellement en APLD

Récapitulatif des taux et montants d'indemnités et d'allocations des dispositifs d'activité partielle

Dispositif	Calendrier	Secteur concerné	Indemnité (salarié)			Allocation (employeur)			Durée maxi
			Taux	Plancher	Plafond	Taux	Plancher	Plafond	
Activité partielle de longue durée	Jusqu'au 31 décembre 2020	Secteurs protégés et entreprises fermées administrativement	70% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8.03 euros)	70% de 4.5 SMIC soit 31.97 euros par heure non travaillée	70% de la rémunération antérieure brute	8.03 euros	70% de 4.5 SMIC soit 31.97 euros par heure non travaillée	24 mois sur une période de référence de 36 mois
		Secteurs non protégés	70% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8.03 euros)	70% de 4.5 SMIC soit 31.97 euros par heure non travaillée	60% de la rémunération antérieure brute	8,03 euros	60% de 4.5 SMIC soit 27.41 euros par heure non travaillée	24 mois sur une période de référence de 36 mois
	A compter du 1 ^{er} janvier 2021	Tout secteur	70% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8.03 euros)	70% de 4.5 SMIC soit 31.97 euros par heure non travaillée	60% de la rémunération antérieure brute	7,23 euros	60% de 4.5 SMIC soit 27.41 euros par heure non travaillée	24 mois sur une période de référence de 36 mois
Activité partielle de droit commun	Jusqu'au 31 décembre 2020	Secteurs protégés et entreprises fermées administrativement	70% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8.03 euros)	Pas de plafond fixé par décret	70% de la rémunération antérieure brute	8.03 euros	70% de 4.5 SMIC soit 31.97 euros par heure non travaillée	Fin le 31 décembre 2020
		Secteurs non protégés				60% de la rémunération antérieure brute		60% de 4.5 SMIC soit 27.41 euros par heure non travaillée	
	A compter du 1 ^{er} janvier 2021	Tout secteur	60% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8.03 euros)	60% de 4.5 SMIC soit 27.41 euros par heure non travaillée	36% de la rémunération antérieure brute	7.23 euros	36% de 4.5 SMIC soit 16.44 euros par heure non travaillée	