

ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE APLD

Le dispositif temporaire d'activité partielle de longue durée vise à soutenir jusqu'à 24 mois consécutifs ou non sur une période maximale de 36 mois, une sous-activité durable qui ne met pas en cause la pérennité de l'entreprise (voir exemple schématisé en page 4).

le calcul de la durée de l'APLD.

A noter :

Exprimée en mois, la durée de l'APLD est comptabilisée en mois d'indemnisation (DI) dans l'applicatif activité partielle.

Tout mois entamé est un mois consommé.

Modalités de mise en œuvre

Ses modalités de mise en œuvre au sein de l'établissement concerné doivent être définies par un accord collectif ou un document unilatéral se référant à un accord de branche.

L'accord collectif ou le document unilatéral définissent :

- La date de début et la durée du dispositif,
- Les activités et les salariés concernés,
- Le volume prévisionnel de réduction d'activité dans la limite de 40 % du temps de travail de chacun des salariés concernés, évalué globalement sur toute la durée le dispositif.
La limite peut être portée à 50 % en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve de l'accord de l'administration.
- Le taux d'indemnisation des salariés concernés ne peut être inférieur à 70 % de la rémunération brute dans la limite de 4,5 SMIC,
- Les engagements de l'employeur notamment, en termes de maintien dans l'emploi et de formation.
- Les modalités d'information du personnel du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, au moins tous les 3 mois.

Ce dispositif est mobilisable par des demandes d'autorisation de 6 mois maximum consécutives ou non, renouvelables, via le portail Internet habituel de l'activité partielle :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

L'autorisation est renouvelée au vu du bilan des engagements de l'employeur, du diagnostic actualisé de la situation économique, des perspectives d'activité et du compte-rendu de la dernière consultation du CSE s'il existe sur le dispositif.

Le début de dispositif ne peut être antérieur au premier jour du mois au cours duquel la demande d'autorisation initiale est transmise à l'UD DIRECCTE.

La DIRECCTE dispose d'un délai de 21 jours pour homologuer le document unilatéral ou de 15 jours pour valider l'accord collectif.

Cette décision vaut autorisation initiale de mise en œuvre du dispositif.

Éligibilité

Les conditions d'éligibilité des entreprises et des salariés sont identiques à celles du dispositif classique d'activité partielle.

Pour plus de précisions, consulter les questions / réponses sur l'activité partielle régulièrement actualisées sur le site internet du ministère du travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protéger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-compétences/protéger-les-emplois/chômage-partiel-activité-partielle/article/précisions-sur-les-évolutions-procédurales-du-dispositif-exceptionnel-d>

Indemnisation de l'employeur

Le taux horaire de l'allocation versée l'employeur est égal pour chaque salarié bénéficiaire à 60 % de la rémunération horaire brute (70 % pour les secteurs protégés et soumis à obligation de fermeture).

Le taux horaire de l'allocation ne peut être inférieur à 7,30 € (8,11 pour les secteurs protégés et soumis à obligation de fermeture) sauf pour les salariés non soumis à une rémunération au moins équivalente au SMIC horaire (alternants notamment).

Le taux horaire de l'allocation de l'employeur comme celui de l'indemnisation du salarié est calculé de la même manière que pour l'activité partielle classique sur la base de l'assiette des congés payés.

Les fiches de calcul annexes aux questions / réponses sur l'activité partielle sont régulièrement actualisées et consultables sur le site internet du ministère du travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protéger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-compétences/protéger-les-emplois/chômage-partiel-activité-partielle/article/précisions-sur-les-évolutions-procédurales-du-dispositif-exceptionnel-d>

Articulation avec le dispositif d'activité partielle classique

Les deux dispositifs ne peuvent être cumulés sur une même période pour un même salarié. Néanmoins, le dispositif classique reste mobilisable pour les motifs autres que les circonstances économiques sur des périodes et/ou des salariés différents de ceux bénéficiaires de l'APLD.

Engagements de l'employeur

Voir guide page suivante.

Pour plus d'informations

Site internet du ministère du travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protéger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-compétences/protéger-les-emplois/chômage-partiel-activité-partielle/article/fiche-activité-partielle-chômage-partiel>

UD74 DIRECCTE :

ara-ud74.activite-partielle@direccte.gouv.fr

04 50 88 28 47 ou 28 84

Pour accélérer et simplifier le traitement de la demande, ne pas hésiter à transmettre au service activité partielle de l'UD DIRECCTE, le projet d'accord ou de document unilatéral avant (au moins 8 jours) l'enclenchement du processus de signature.

PIÈCES À JOINDRE À LA DEMANDE D'HOMOLOGATION/VALIDATION

Joindre les éléments suivants dans l'espace documentaire de la demande dématérialisée d'homologation ou de validation :

- **En cas d'accord d'entreprise si elle est constituée de plusieurs établissements ou en cas d'accord de groupe :**

- l'organigramme du groupe et/ou de l'entreprise auquel appartient à l'établissement avec la liste des établissements et leur lieu d'implantation,
- une note précisant la raison sociale, le SIRET et l'adresse de l'établissement qui fait la demande d'homologation ou de validation sachant qu'un seul établissement doit faire la demande pour tous les établissements de l'entreprise et toutes les entreprises du groupe,
- si ces éléments ne figurent pas dans l'accord ou le document unilatéral, une description des activités du groupe, de l'entreprise et ses marchés,
- l'organisation du groupe et/ou de l'entreprise en terme de sous-activité : accords APLD à quel niveau ?
- l'état d'avancement des demandes d'APLD pour les autres établissements de l'entreprise ou les autres entreprises du groupe,

Les demandes d'APLD des établissements qui ne sont pas porteurs de la demande d'homologation ou de validation, ne pourront être validées qu'après production de la décision d'homologation ou de validation. Pour ces établissements, outre la décision d'homologation ou de validation prise dans un autre département, les seuls documents indispensables à produire sont l'accord collectif ou le document unilatéral, la liste nominative des salariés de l'établissement inclus dans le périmètre de l'APLD ainsi que le cas échéant, le procès-verbal de la consultation du CSE.

Les éléments suivants sont à joindre uniquement par l'établissement porteur de la demande d'homologation ou de validation initiale ou de l'avenant :

- les résultats des dernières élections professionnelles des signataires de l'accord et/ou du CSE et le cas échéant, un tableau récapitulatif de la représentativité syndicale, la copie des mandats des salariés élus,
- en cas d'accord signé avec les salariés en absence de représentant du personnel, le procès-verbal du référendum et pour permettre le contrôle de la régularité de la procédure, un justificatif de la transmission aux salariés, des modalités de la consultation et du projet d'accord (échantillon de mail...),
- les documents permettant de vérifier les modalités et la régularité de la procédure de négociation de l'accord avec les représentants du personnel (convocation ou invitation à négocier de l'ensemble des organisations syndicales ou du CSE) ou d'information-consultation du CSE sur le document unilatéral (convocation et ordre du jour, preuve de la transmission du projet de document et de l'accord de branche, compte-rendu de la consultation),
- les coordonnées mail et téléphone des représentants du personnel signataires de l'accord ou des représentants du CSE,

Points de vigilance :

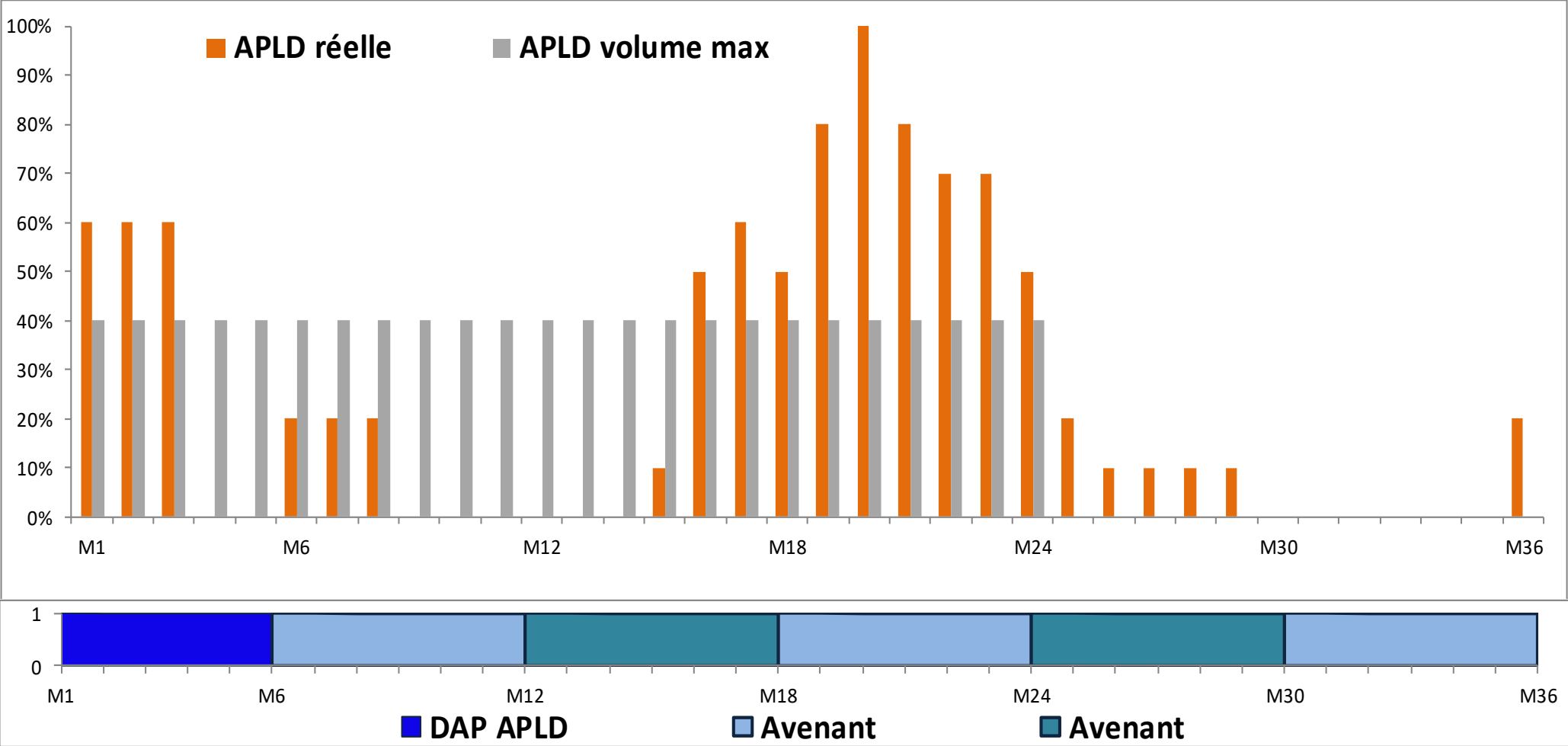
La durée de la demande d'APLD dématérialisée doit être de 6 mois,

Elle doit concerner un nombre de salariés au plus égal au nombre de salariés inclus dans le périmètre de l'accord ou du document unilatéral,

Elle doit porter sur un volume d'heures en cohérence avec sa durée et le nombre de salariés concernés (volume maximum = chômage total sur 6 mois).

Dans le cas d'un accord collectif, il doit être déposé également sur la plate-forme Internet « Téléaccords » : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/Teleprocedures/>

Schéma d'un exemple de mobilisation de l'APLD à hauteur de 24 mois sur 36 mois



Vous souhaitez mettre en œuvre le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée.

Vous devez souscrire des engagements notamment en termes de maintien dans l'emploi et de formation de vos salariés.

La pertinence de vos engagements, leur nombre et leur contenu sont à apprécier en fonction de votre situation économique, du nombre de salariés concernés, du volume d'activité partielle envisagé, de son organisation, de sa durée et des actions en cours ou déjà réalisées en faveur du maintien de l'emploi et/ou de la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise.

Accompagnement global (plate-forme d'appui aux mutations économiques) :

Les engagements que vous allez prendre en contrepartie de l'activité partielle sont l'occasion de mobiliser des dispositifs existants pour aider votre entreprise à améliorer sa situation.

A cette fin, quelque soit votre secteur d'activité, vous pouvez prendre contact avec l'une ou l'autre des deux organisations interprofessionnelles locales, MEDEF ou CPME 74 selon votre convenance, pour un diagnostic global de la situation de votre entreprise et de ses besoins :

MEDEF : c.fradet@csmhaut Savoie.com ; tel : 04 50 52 39 02

CPME : direction@cpmehaut Savoie.fr ; tel : 04 50 52 41 52

Bâtiment et Travaux Publics : scala@objectifbtp.fr ; tel : 06 73 35 43 71

Chablais : direction@agencecochablais.com ; tel : 04 50 70 80 83

Cette intervention prise en charge par l'Etat n'est soumise à aucune condition d'adhésion à l'organisation professionnelle.

Le diagnostic pourra déboucher sur la mobilisation d'un ou plusieurs dispositifs d'accompagnement (en ressources humaines mais pas seulement, en stratégie ..., voir quelques exemples ci-après).

Les engagements peuvent être de différentes natures et concerner notamment :

1) Maintien dans l'emploi :

La durée de maintien dans l'emploi peut faire l'objet d'un échange avec les représentants du personnel ou les salariés et avec l'administration pour tenir compte des perspectives économiques de l'entreprise à court et moyen terme. La récurrence passée du recours à l'activité peut également être prise en compte.

Sauf stipulation contraire de l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'autorité administrative ou de l'accord collectif de branche étendu, les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

Un document unilatéral ne peut pas déroger au champ d'application prévu par l'accord de branche. En conséquence, en l'absence de mention dans l'accord de branche prévoyant explicitement que l'engagement peut porter sur un périmètre plus restreint, les engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral porteront sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

Si des emplois sont menacés dans l'entreprise, en amont ou en alternative à une procédure de licenciement, il est possible de mobiliser **le nouveau dispositif TransCo** de financement de parcours de formation des salariés volontaires qui souhaiteraient s'orienter vers un autre métier dans une autre entreprise (voir notice dédiée et contact UD DIRECCTE, service mutations économiques).

L'annexe 3 donne en outre les démarches et les accompagnements en cas de procédure de licenciement.

2) Formation et/ou validation des acquis des salariés :

Vous pouvez vous engager à mettre en œuvre un plan de formation à destination des salariés dont l'activité est réduite.

A cette fin, vous pouvez notamment recevoir en entretien individuel tous les salariés placés en activité partielle afin que soient examinées les actions de formation les plus pertinentes à mettre en œuvre en tenant compte :

- du volume horaire prévisible de sous-activité ;
- des besoins de l'établissement ou de l'entreprise en termes de compétences ;
- des souhaits des salariés.

Les salariés des entreprises en activité partielle peuvent bénéficier de toutes les actions de formation imputables au titre de votre participation à la formation professionnelle continue.

Les actions de formation peuvent bénéficier d'un financement de l'État et/ou de votre OPCO, organisme en charge de la collecte de votre participation à la formation professionnelle continue.

Votre OPCO ou le syndicat professionnel local de votre branche d'activité, peut aussi vous accompagner dans la détermination des actions à réaliser et le choix des prestataires de formation.

Les financements de l'État font aussi l'objet d'une notice d'information dédiée (contact UD DIRECCTE, service mutations économiques).

Vous pouvez également profiter de la sous-activité pour sensibiliser vos salariés et **les inciter à valider les acquis de leur expérience (VAE)** en mobilisant l'un des dispositifs suivants financés par l'unité départementale 74 de la DIRECCTE et les OPCO :

- le dispositif en faveur des salariés de l'industrie (tous secteurs) porté au titre du MEDEF 74, par la Chambre Syndicale de la Métallurgie (icollombat@cmshautsavoie.com, tel : 04 50 52 59 86),
- le dispositif en faveur des salariés des petites et moyennes entreprises porté par la CPME 74 (direction@cpme74.org, tel : 04 50 52 41 52).

Voir la vidéo de témoignage d'un projet VAE à partir du lien suivant :

https://www.facebook.com/502937186539491/videos/272396210622680/?hc_ref=ARQ0esbfEaHz2sZWqaT-6s3Gw6XepLpxl0EdSf3xJr98fWEm-caFtpEHi8fJ897edE&fref=nf&_tn_=kC-R

Autres engagements possibles

3) Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) :

Les difficultés économiques de l'entreprise peuvent se conjuguer avec une nécessité d'anticiper la gestion des ressources humaines.

Aussi, vous pouvez engager une réflexion sur l'évolution des métiers de votre entreprise et sur ses besoins en compétences (métiers menacés, métiers en croissance, difficultés de recrutement...).

Cela vous permettra d'identifier les besoins en formation de vos salariés dans l'objectif de développer leurs compétences pour améliorer la compétitivité de votre entreprise et maintenir les emplois.

Pour mener cette démarche, il est conseillé de faire appel à un consultant externe spécialisé dans le conseil en ressources humaines.

Vous pouvez choisir un consultant qui intervient dans le cadre de dispositifs financés par différents acteurs (voir liste en annexe 1).

Si votre entreprise ou votre groupe compte moins de 250 salariés, vous pouvez également solliciter **une prestation conseil en ressources humaines**, financée par l'État, en contactant l'unité départementale de la DIRECCTE, service mutations économiques.

Dispositif « objectif reprise » :

Depuis le 19 mai 2020, vous pouvez également solliciter le dispositif **gratuit** « objectif reprise » porté par l'ARACT. Ce dispositif accessible sur le site www.anact.fr/objectifreprise, apporte un appui en matière d'organisation du travail, de prévention et de relations sociales pour sécuriser la reprise la poursuite d'activité après le confinement lié à la crise du coronavirus.

4) Rétablir la situation de l'entreprise :

Vous pouvez mettre à profit la période de sous-activité pour analyser les causes qui, au-delà d'une mauvaise conjoncture économique, peuvent être la source des difficultés qui ont conduit à la réduction d'activité.

A cette fin, vous pouvez solliciter un accompagnement pour travailler sur le redéploiement de votre offre, la recherche de nouveaux marchés ou encore sur la modernisation ou l'acquisition de nouveaux moyens et machines de production.

Un certain nombre d'outils destinés à favoriser le développement de la compétitivité des entreprises peuvent être mobilisés, en particulier :

- les programmes d'aide économique de la région Auvergne-Rhône-Alpes, accessibles sur le site : <https://ambitioneco.auvergnerhonealpes.fr/>
- les dispositifs de soutien à l'économie, accessible sur le site www.economie.gouv.fr

5) Autres engagements possibles :

- 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 oeuvre du dispositif;
- Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

Pour faciliter et accélérer le traitement de votre dossier, lorsque vous complétez votre demande, n'hésitez pas à expliquer, sur un document annexe joint dans l'espace documentaire de l'appli Internet, les motifs de vos choix parmi les engagements ainsi que les actions en cours ou que vous avez menées récemment sur les thèmes concernés par les engagements.

ANNEXE 1

	Financier	contact
DIAGNOSTIC GPEC/Ressources humaines		
Appui conseil RH TPE PME	UD DIRECCTE	service mutations économiques
Diagnostic court ARAVIS (RH)	ARAVIS	http://www.aravis.aract.fr/
Diagnostic GPEC	OPCO	Votre conseiller habituel
Ambition Région (prestations-conseils)	Région Auvergne-Rhône-Alpes	https://ambitioneco.auvergnerhonealpes.fr/
Solution Région (financement)	Région Auvergne-Rhône-Alpes	https://ambitioneco.auvergnerhonealpes.fr/

ANNEXE 2

Si des licenciements économiques sont nécessaires : Démarches et accompagnements

1- Depuis le 1^{er} janvier 2020, information de l'administration via le portail Internet RUPCO :

<https://ruptures-collectives.emploi.gouv.fr>

Licenciements de moins de 10 salariés : voir plaquette d'information dédiée

Licenciements de 10 salariés et plus dans les entreprises de moins de 50 salariés : voir plaquette d'information dédiée

Licenciements de 10 salariés et plus dans les entreprises de 50 salariés plus : mise en œuvre de la procédure de négociation d'un plan de sauvegarde de l'emploi

2- Proposition du contrat de sécurisation professionnelle ou pour les entreprises appartenant à un groupe de plus de 1000 salariés, du congé de reclassement :

Le **contrat de sécurisation professionnelle (CSP)** permet de bénéficier d'un accompagnement renforcé et personnalisé et d'une indemnisation spécifique.

L'équipe CSP de Pôle Emploi a mis en place en Haute-Savoie :

- **une permanence téléphonique** du lundi au vendredi matin de 8h30 à 12h00, pour répondre aux questions sur le CSP.
Standard CSP : 04.50.23.86.86
- **des informations collectives** (actuellement en visioconférence) pendant la période de réflexion de 21 jours
En cas de licenciement collectif, une réunion d'information spécifique pour votre entreprise peut être organisée.

Pour plus de précisions, vous pouvez consulter la **page spécifique CSP sur pole-emploi.fr**.

3- Autres dispositifs d'accompagnement mobilisables :

Reclassements externes :

Mobilisation des partenaires de la plate-forme d'appui aux mutations économiques cités en première page pour un accompagnement à la recherche de reclassements externes.

Validation des acquis de l'expérience :

Mobilisation des dispositifs de promotion de la validation des acquis de l'expérience, financés par l'UD 74 de la DIRECCTE, cités précédemment en page 2.

Création ou reprise d'entreprise :

Mobilisation du réseau des plates-formes d'initiative locale (initiatives France), du réseau France Active ou du réseau Haute-Savoie entreprendre pour un accompagnement et un soutien aux projets de création ou de reprise entreprise.

Plates-formes d'initiative locale (accompagnement et prêts) :

Grand Annecy : brice.burdin@initiative-grand-annecy.fr ; 04 50 01 40 00
Arve Faucigny : m.protat@initiative-faucigny-montblanc.fr ; 04 50 97 30 75.
Genevois Haut savoyard : <http://www.initiative-genevois.fr> ; 04 50 87 09 87
Chablais : claroche@initiative-chablais.fr ; 04 50 70 81 23

France Active (accompagnement et garanties) :

info@franceactive-savoie-montblanc.org ; 04 79 69 11 01

Entreprendre Haute-Savoie (accompagnement et prêts):

Bassin annécien hautesavoie@reseau-entreprendre.org ; 04 50 51 58 97
Vallée de l'Arve, bassin du Genevois et pays du Mont-Blanc : cgatto@reseau-entreprendre.org ; 06 45 19 58 73.