



APLD : neutralisation de la période du 1^{er} novembre 2020 au 31 mars 2021 dans le décompte du recours au dispositif.

Décryptage :

Un [décret du 14 décembre 2020](#) a neutralisé les périodes de confinement, qui ne sont donc pas prises en compte dans la durée totale de recours à l'activité partielle de longue durée (pas plus de 24 mois, consécutifs ou non, sur un période de 36 mois consécutifs) ni dans le calcul du plafond de recours autorisé à ce dispositif (pas plus de 40 % de la durée légale de travail en moyenne sur la période de recours, voire 50 % dans des cas particuliers autorisés par l'administration).

Le début de la période neutralisée a été fixée au 1^{er} novembre 2020 par le décret du 14 décembre 2020. Un [arrêté du 10 février 2021](#) publié au journal officiel du 14 février 2021 est venu en fixer la fin au 31 mars 2021.

Rappel du dispositif d'activité partielle de longue durée

Parallèlement au dispositif d'activité partielle de droit commun, l'article 53 de la [loi n°2020-734 du 17 juin 2020](#) a créé un dispositif temporaire d'activité partielle spécifique communément appelé activité partielle de longue durée (APLD), mobilisable par toutes les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable conditionné à un engagement de maintien dans l'emploi des salariés, avec deux mécanismes de recours :

- Un accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche (étendu) validé par l'administration ;
- En cas d'application d'un accord de branche, un document unilatéral homologué par l'administration, élaboré dans l'entreprise ou l'établissement.

En application de ce texte, un [décret du 28 juillet 2020](#) a précisé les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

L'activité partielle de longue durée peut être mise en place dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs et la réduction de l'horaire de travail d'un salarié ne peut dépasser 40 % de l'horaire légal par salarié, sur la durée totale de l'accord.

Concernant les taux de prise en charge :

- Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés dans la limite de 70% de 4,5 Smic.
- L'employeur reçoit une allocation équivalent à 60 % de la rémunération horaire brute limitée à 60% de 4,5 fois le taux horaire Smic.

Toutefois, ces taux sont majorés pour correspondre au taux horaire de l'allocation d'activité partielle de droit commun qui est applicable à l'employeur lorsque ce taux est supérieur à celui de l'APLD.

Ce dispositif s'applique aux accords collectifs et documents unilatéraux transmis à l'autorité administrative pour extension, validation et homologation au plus tard le 30 juin 2022.

La période du 1^{er} novembre 2020 au 31 mars 2021 neutralisée.

Comme indiqué ci-dessus selon un décret du 14 décembre 2020 et un arrêté du 10 février 2021, la période neutralisée dans le décompte du recours au dispositif d'activité partielle spécifique à la fois sur le volume de la réduction de l'horaire de travail et sur le nombre de mois autorisés a été fixée du 1^{er} novembre 2020 jusqu'au 31 mars 2021.

Cette neutralisation s'applique de plein droit aux accords d'APLD ou aux documents unilatéraux validés ou homologués à partir du 16 décembre 2020. En revanche, pour ceux validés ou homologués avant cette date, il faudra prévoir cette période de neutralisation par avenant à l'accord ou modification du document unilatéral afin de pouvoir l'exclure des décomptes. Cet avenant ou cette modification devra être validé ou homologué par l'autorité administrative.

Cette formalité n'est toutefois pas exigée pour les employeurs dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de Covid-19, sauf dans le cas où ils auraient volontairement fermé leur établissement.