

## « **Activité partielle – APLD** » **Comparaison Activité partielle / APLD au 1<sup>er</sup> janvier 2021**

### **Activité partielle de longue durée (APLD) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021**

Le décret du 28 juillet 2020 a institué un régime d'indemnisation de longue durée plus favorable pour les employeurs qui s'engagent à maintenir l'emploi.

Que faut-il faire ? Rester au régime général de l'activité partielle ou signer un accord d'activité partielle longue durée (APLD) ?

Voici la comparaison des deux dispositifs au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

#### **Indemnisation versée par l'Etat à l'employeur = 60%**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les entreprises relevant d'un APLD percevront de l'Etat une indemnisation égale à **60% du salaire brut** du salarié, alors que les entreprises relevant du régime général de l'activité partielle percevront 36% seulement !

Dans tous les cas, le taux horaire minimum est de 7,23 euros par heure.

#### **Indemnisation versée par l'employeur au salarié = 70%**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les entreprises relevant d'un APLD percevront de l'Etat une indemnisation égale à **70% du salaire brut** du salarié, alors que les entreprises relevant du régime général de l'activité partielle percevront 60% seulement !

Dans tous les cas, le taux horaire minimum est de 7,23 euros.

**Rappel!** C'est l'employeur qui doit verser au salarié la différence entre 60 et 70% pour l'APLD (ou entre 36 et 60% pour le régime général).

Pour le calcul, on prend 36, 60 ou 70% de la rémunération plafonnée à 4,5 fois le Smic.

#### **Une durée d'indemnisation importante = 24 mois**

Le dispositif d'APLD est accordé pour **24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs** : l'autorisation d'activité partielle est accordée par période de 6 mois.

A l'inverse, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'autorisation d'activité partielle pour les entreprises relevant du régime général sera de **3 mois renouvelable dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de 12 mois.**

#### **Des engagements pour l'emploi en contrepartie !**

En cas d'APLD, la **réduction de l'horaire de travail des salariés est limitée à 40 %** de la durée légale (sauf cas exceptionnels).

Par ailleurs, l'accord ALPD doit détailler les **engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.**