








## Activité partielle de droit commun, Activité Partielle de Longue Durée et Accord de Performance Collective

	Activité partielle de droit commun	APLD (Activité Partielle de Longue Durée)	APC (Accord de performance collective)
<b>Entreprises concernées</b> 	Toutes les entreprises confrontées à une réduction d'activité.	Toutes les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable.	Toute les entreprises souhaitant négocier un APC, en présence ou non de difficultés économiques.
<b>Objectif</b> 	Assurer le maintien dans l'emploi  <i>Prise en charge par l'Etat de tout ou partie du coût de la rémunération des salariés d'une entreprise en difficultés.</i>		Préserver, développer l'emploi ou répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.  <i>Aménager la durée de travail, la rémunération ou la mobilité des salariés.</i>
<b>Modalités de mise en place</b> 	1) Demande de l'employeur sur la plateforme dédiée dans les 30 jours suivant la mise en place.  2) Consultation du CSE et transmission de l'avis à joindre à la demande dans un délai de 2 mois suivant le dépôt de la demande.  3) Autorisation par la DIRECCTE. Absence de réponse sous 15 jours = décision implicite d'accord	1) Accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe, ou de branche étendu.  2) En cas d'accord de branche étendu, rédaction d'un document unilatéral par l'employeur.  3) Consultation du CSE et transmission de l'avis  4) Validation par la DIRECCTE de l'accord (dans un délai de 15 jours) / homologation du document unilatéral (dans un délai de 21 jours).	1) Accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe.  2) Information des salariés par tout moyen conférant date certaine et précise.  3) A compter de la date d'information, chaque salarié dispose d'un mois pour faire connaître son refus.
<b>Limites du dispositif</b> 	Durée limitée à 12 mois, renouvelables.  Contingent annuel d'heures indemnisables → 1607 heures / salarié.	Durée limitée à 24 mois sur 36 mois consécutifs, pour chaque salarié.  Réduction de l'horaire de travail d'un salarié limitée à 40 % (voire 50%) de l'horaire légal par salarié, sur la durée totale de l'accord.  Caractère collectif → pas de possibilité d'individualisation.	Conditions définies dans l'accord collectif.

## Activité partielle de droit commun, Activité Partielle de Longue Durée et Accord de Performance Collective

	Activité partielle de droit commun	APLD (Activité Partielle de Longue Durée)	APC (Accord de performance collective)
<p><b>Aide publique versée à l'employeur</b></p> 	<p><b>60 %</b> de la rémunération brute horaire versée au salarié dans la limite de 4,5 Smic.</p> <p><b>70 %</b> de la rémunération brute pour les « secteurs protégés » (soit 100 % de l'indemnité versée au salarié dans la limite de 4,5 Smic).</p> <p><i>NB : ce niveau d'indemnisation de l'activité partielle de droit commun est provisoire.</i></p>		Absence d'aide publique
<p><b>Conséquences pour les salariés</b></p> 	<p><b>70 %</b> du salaire brut du salarié dans la limite de 4,5 Smic.</p> <p>Indemnisation à <b>100%</b> du salaire net des salariés au Smic.</p> <p><i>NB : des CCN peuvent prévoir des indemnisations plus importantes.</i></p>		<p><u>Salariés acceptant l'APC</u>: les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail.</p> <p><u>Salariés refusant l'APC</u>: Licenciement reposant sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse.</p>
<p><b>Engagements et contreparties de l'entreprise</b></p> 	<p>Pour les entreprises d'au moins 50 salariés : Information du CSE, à l'échéance de l'autorisation administrative, des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre.</p> <p>En présence d'une demande antérieure déposée au cours des 36 derniers mois précédant la nouvelle demande → définition avec la DIRECCTE, des engagements pris par l'entreprise.</p> <p>Pas d'interdiction formelle de prononcer des licenciements économiques sauf engagement contraire pris par l'employeur.</p>	<p>Information régulière (tous les 3 mois min.) des OSR signataires et du CSE sur la mise en œuvre de l'accord.</p> <p>Les modalités des engagements de l'employeur en matière de maintien de l'emploi et de formation sont définis par l'accord collectif.</p> <p>Interdiction de prononcer des licenciements économiques pendant la durée de l'accord <u>sauf</u> si la situation économique et financière s'est dégradée.</p> <p><i>NB : des CCN peuvent prévoir des engagements plus importants.</i></p>	Définis par l'accord collectif.