



**Accord de branche  
organisant l'Activité Partielle de Longue Durée  
(APLD) dans les HCR**

# Qu'est ce que l'APLD (activité partielle de longue durée) ?



L'activité partielle de longue durée (APLD) est une **mesure temporaire de sauvegarde de l'emploi**.



L'APLD constitue une **alternative au licenciement économique** en permettant à une entreprise de réduire son activité tout en maintenant l'emploi. L'entreprise bénéficie d'un soutien financier de l'Etat **en contrepartie** d'engagements en matière d'emploi

# L'APLD en pratique ?



Une réduction de l'activité de **40%** maximum



par périodes de 6 mois dans la **limite de 24 mois**, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs.

Ex : avec une mise en place de l'APLD sur 24 mois, possibilité de mettre les salariés en activité partielle pendant 9 mois = 40% de 24 mois

# L'APLD en pratique ?



Versement d'une indemnité versée aux salariés : **70%** de la rémunération servant de base à l'indemnité de congés payés (dans la limite de 4,5 SMIC.)



Perception par l'entreprise d'une allocation : **60%** du salaire brut dans la limite de 4,5 SMIC. Taux plancher de 8,01 € / heure

# A quoi s'engage l'entreprise ?



Pas licenciements  
économiques pour TOUS  
les salariés  
(en APLD ou non)



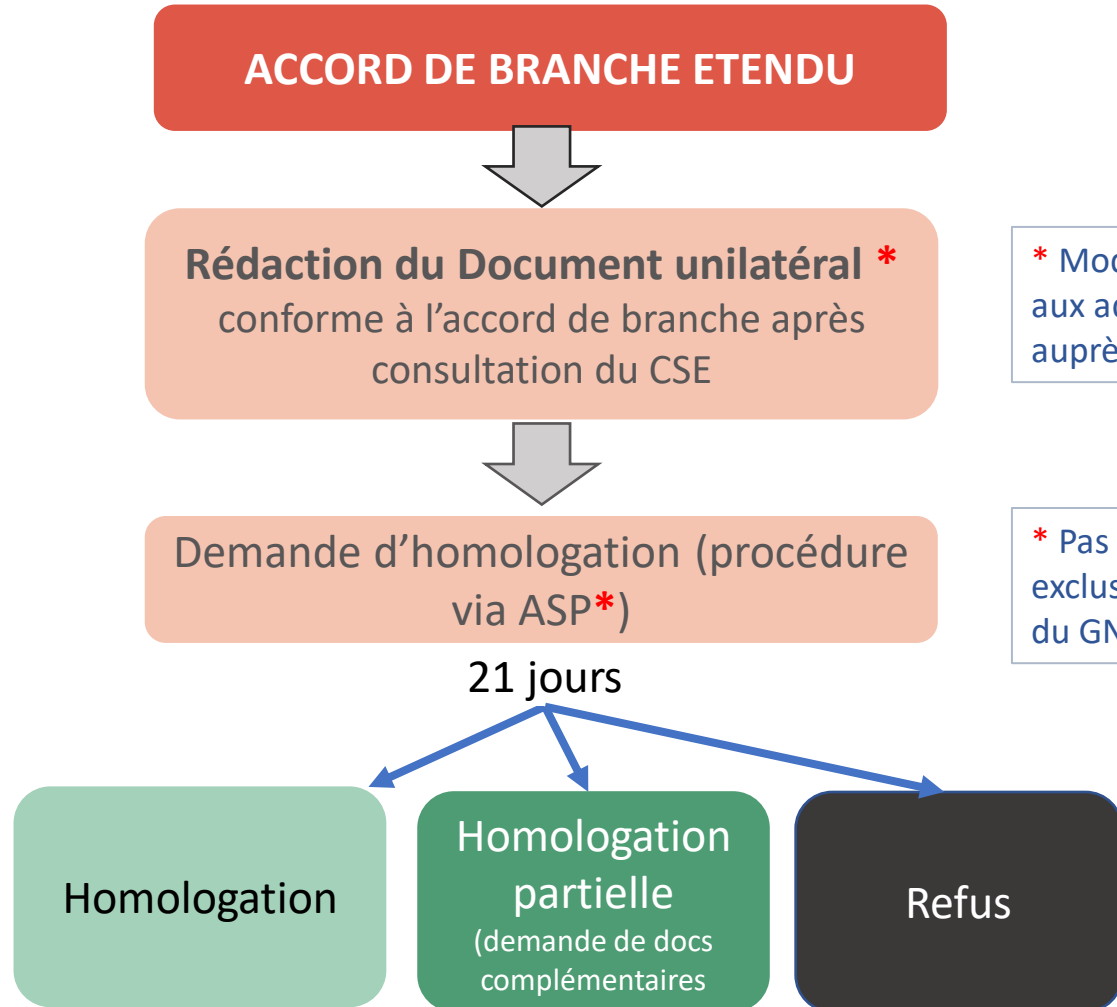
Mettre en œuvre de la  
formation des salariés

# Evolution de l'AP de droit commun secteur protégé - HCR

	janvier/février/mars/avril/mai/juin		Juillet		Août		à partir de septembre	
	Indemnisation à verser	Allocation perçue	Indemnisation à verser	Allocation perçue	Indemnisation à verser	Allocation perçue	Indemnisation à verser	Allocation perçue
Secteur Protégé : Hôtels et hébergement similaire Restauration traditionnelle Services des traiteurs Débits de boissons ....	70 % la rémunération horaire brute - dans la limite de 4,5 SMIC	<b>70%</b> de la rémunération horaire brute	70 % la rémunération horaire brute - dans la limite de 4,5 SMIC	60% de la rémunération horaire brute - dans la limite de 4,5 SMIC ou 70% si baisse de CA $\geq$ à 80%	70 % de la rémunération horaire brute - dans la limite de 4,5 SMIC	52% de la rémunération horaire brute - dans la limite de 4,5 SMIC ou 70% si baisse de CA $\geq$ à 80%	60 % la rémunération horaire brute - dans la limite de 4,5 SMIC	36% de la rémunération horaire brute - dans la limite de 4,5 SMIC 70% si baisse de CA $\geq$ à 80%
	<b>●-----Renouvellement Activité Partielle Droit Commun via un avenant-----&gt;</b>				<b>●-----Mise en place de l'APLD fortement conseillé si les critères de prise en charge n'évoluent pas d'ici septembre-----&gt;</b>			
<p><i>Applicable depuis le 1er janvier 2021 :</i></p> <p><i>la rémunération prise en compte pour le calcul de indemnité versée au salarié est plafonnée à 4,5 SMIC;</i></p> <p><i>le plancher du taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est passé de 8,03 euros à 8,11 euros depuis le 1er janvier 2021.</i></p>								

# L'accord collectif : un préalable à l'APLD

L'APLD doit être mise en place par accord collectif d'entreprise ou de branche : l'accord négocié au niveau de la branche permet aux TPE/PME de mettre en place l'APLD sur son fondement



\* Modèles DU exclusivement réservés aux adhérents du GNI, à solliciter auprès des services

\* Pas à pas sur la procédure ASP exclusivement réservés aux adhérents du GNI, à solliciter auprès des services



**Le GNI vous accompagne  
au quotidien**

**contact@gni-hcr.fr**

