

L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)

Date de création : 13/01/2021
Date de première publication : 13/01/2021
Date de version publiée : 13/01/2021

QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR RECOURIR À L'APLD ?

Avant de se lancer dans la mise en place de l'APLD, l'employeur doit se poser certaines questions.

Il faut notamment qu'il s'interroge sur les points suivants :

- ✓ Le contexte économique et social de l'entreprise/association se prête-il à ce dispositif ?
- ✓ La réduction de l'activité est-elle durable c'est-à-dire au moins 6 mois ?
- ✓ Si oui, cette réduction durable a-t-elle un impact sur la pérennité de la structure ?
- ✓ Si la pérennité n'est pas mise en jeu, la réduction d'activité excède-t-elle 40% de la durée légale de travail ?

En effet, l'employeur doit s'assurer que les conditions suivantes sont bien remplies (certaines étant développées plus précisément plus loin dans cet article) :

- ✓ **Avoir établi un diagnostic préalable sur la situation économique et les perspectives de l'activité**

Il s'agit d'un préalable nécessaire pour permettre à l'employeur de s'assurer que le contexte économique de la structure se prête au dispositif de l'APLD.

De plus, ce travail préparatoire aura son importance puisqu'il sera obligatoire pour l'employeur de mentionner dans le préambule du document juridique mettant en place l'APLD (accord d'entreprise ou Document unilatéral de l'employeur) le diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise.

En l'absence d'un tel diagnostic dans l'accord d'entreprise ou dans le Document Unilatéral de l'Employeur (DUE), la Direccte refusera le bénéfice de l'APLD.

✓ **Avoir une baisse d'activité durable mais non pérenne**

Les textes ne donnent pas plus de précisions sur ce qu'il faut entendre par « baisse d'activité durable mais non pérenne ».

Pour en comprendre le sens, nous pouvons nous baser sur les conditions de durée du dispositif puisque les textes prévoient que le dispositif peut être mis en place pour une réduction d'activité pendant 6 mois minimum et 24 mois au plus, consécutifs ou non, sur une période maximale de 36 mois.

La condition de durabilité est remplie avec les 6 mois minimum et la condition de non-pérennité est remplis avec la durée maximale de 36 mois.

L'entreprise peut être éligible si par exemple elle subie une baisse d'activité pendant 6 mois puis bénéficie d'une reprise normale durant 8 mois pour ensuite subir à nouveau une baisse d'activité sur 6 mois.

✓ **Ne pas réduire le temps de travail au-delà de 40% de la durée légale de travail**

✓ **Être couvert par un accord de branche étendu suivi d'un Document Unilatéral de l'Employeur (DUE) ou un accord d'entreprise**

✓ **Obtenir l'autorisation préalable de la Direccte**

✓ **S'engager en matière de maintien dans l'emploi et de formation vis-à-vis des salariés concernés**

FICHIERS SOURCES

[Tableau récapitulatif des taux prise en charge \(source DGEFP\)](#)