

## 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

### QUELLE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES SALARIÉS ?

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, les entreprises ne devront pas réduire l'horaire de travail d'un salarié au-delà de 40% de l'horaire légal par salarié sur la durée totale de l'accord. En d'autres termes, les heures chômées ne pourront excéder 40% du temps de travail légal c'est-à-dire 40% de 35h = 14h. Il ne sera donc pas possible de bénéficier de ce régime si l'activité de l'entreprise cesse totalement.

Cette réduction ne se calcule pas obligatoirement par semaine puisque celle-ci s'apprécie par salarié concerné et sur la durée d'application du dispositif APLD prévu par l'accord d'entreprise ou le DUE. Ainsi, comme le mentionne le ministère du travail dans sa FAQ, il est possible pour l'employeur d'alterner des périodes de faible réduction d'activité avec des périodes de forte réduction, voire des périodes de suspension temporaire de l'activité avec des périodes d'activité « normale ».

**i** Pour limiter l'impact de cette modulation du taux de réduction horaire de travail sur la rémunération mensuelle des salariés, un lissage du montant de l'indemnité d'APLD et de la rémunération versée au salarié est envisageable, comme dans le dispositif d'aménagement du temps de travail.

**Exemple** proposé par le Ministère du travail :

	1 <sup>er</sup> semestre	2 <sup>ème</sup> semestre	1 <sup>er</sup> semestre	2 <sup>ème</sup> semestre	Total

	2021	2021	2022	2022	
Taux d'activité	0	60%	80%	100%	60% en moyenne
Taux d'inactivité	100% APLD	40% APLD	20% APLD	0% APLD	40% en moyenne

En moyenne sur la durée de recours au dispositif, le temps maximum d'inactivité par semaine par salarié, **que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel**, est égal à 14 heures (40% de 35H).

La limite de 40% peut être dépassée dans des cas résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale (soit 17h30).

Pour apprécier l'opportunité de dépasser la limite de 40%, il pourra être tenu compte des difficultés particulières de l'entreprise, pouvant être liées notamment à l'ampleur et à la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité.

La possibilité de réduire l'activité jusqu'à 50% doit être prévue par accord d'entreprise ou de branche et cette réduction doit être autorisée par décision de la DIRECCTE.

Le document unilatéral de l'employeur ne peut prévoir une réduction d'activité à hauteur de 50% que si l'accord de branche le permet et avec l'accord de la DIRECCTE.

Les accords des branches Sport, Éclat et TSF prévoient cette possibilité.  
**i** Le DUE peut donc prévoir cette réduction à hauteur de 50% en justifiant par des difficultés particulières à l'entreprise/association.

#### FICHIERS SOURCES

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