

## L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Date de création : 02/11/2020  
Date de première publication : 02/11/2020  
Date de version publiée : 02/11/2020

### L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)

#### POUR QUI?

Contrairement au dispositif de droit commun réservé aux entreprises dont les difficultés sont passagères, **ce dispositif spécifique est destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable** qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le dispositif permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Ne seront pas éligibles au régime d'activité partielle spécifique de longue durée :

- Les salariés bénéficiant d'une indemnisation intégrale du fait qu'ils sont en formation pendant les heures chômées au titre de l'activité partielle ;
- Les dispositions relatives à l'individualisation de l'activité partielle ;
- Les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle conclues avant l'entrée en vigueur de cette loi (19 juin 2020).

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 limite ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels 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.

Le dispositif d'APLD ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.

Un employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de droit commun, pour l'un des motifs suivants :

- ✓ Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie
- ✓ Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel
- ✓ La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- ✓ Toute autre circonstance de caractère exceptionnel (dont crise covid).

Il n'est pas possible de recourir concomitamment au dispositif d'APLD et à l'activité partielle de droit commun pour un motif de conjoncture économique.