

## 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)

#### DANS QUELLE LIMITE JE PEUX DIMINUER LE TEMPS DE TRAVAIL DU SALARIÉ?

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.

La réduction maximale de l'horaire de travail ne peut aller au delà de 40% de la durée légale de travail.

Comme le souligne le Q/R du ministère du travail, cette réduction s'apprécie par salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral et non pas sur une semaine civile. Son application peut donc conduire à la suspension temporaire de l'activité.

En conséquence, il est possible pour l'employeur d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40% sur la durée d'application du dispositif (vingt-quatre mois maximum). 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 :

	1 <sup>er</sup> semestre 2021	2 <sup>d</sup> semestre 2021	1 <sup>er</sup> semestre 2022	2 <sup>d</sup> semestre 2022	Total

Taux d'activité	0	60%	80%	100%	60% en moyenne
Taux d'inactivité	100% heures 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.

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.