

ISSN 1769 - 4000

N° 18 - SOCIAL n° 6

Sur www.fntp.fr le 2 mars 2023 – [Abonnez-vous](#)

ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)

L'essentiel

La loi du 17 juin 2020 dite loi « d'urgence 2 », a créé un dispositif d'activité partielle qui permet à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité mais dont la pérennité n'est pas menacée de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, à l'appui d'un accord collectif, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation. En parallèle, l'indemnisation des heures chômées par l'employeur est en partie compensée par l'État et l'Unedic.

En 2022, ce dispositif a été aménagé pour tenir compte des conséquences économiques du conflit en Ukraine.

Ce bulletin d'informations détaille le régime applicable à l'APLD et intègre les réponses issues des deux questions-réponses du Ministère du Travail ([Q/R « APLD »](#) et [Q/R « AP/APLD dans le contexte du conflit en Ukraine »](#)).

IMPORTANT. Ce dispositif spécifique coexiste avec le dispositif d'activité partielle « classique », ces deux régimes étant exclusifs l'un de l'autre sur une même période pour un même salarié.

ATTENTION ! Depuis le 1er janvier 2023, les entreprises ne sont plus en mesure de transmettre à l'autorité administrative, pour validation, un accord collectif relatif à l'APLD.

La modification d'un accord déjà validé avant cette date reste toutefois possible après le 31 décembre 2022, conformément au IX de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020.

Il convient de ne pas confondre la date butoir du 31 décembre 2022 (date au-delà de laquelle il n'est plus possible d'entrer dans le dispositif), avec la date de fin de l'accord (qui emporte la fin de la mobilisation du dispositif pour le ou les entreprise(s) concernées).

Contact : social@fntp.fr

BÉNÉFICIER DE L'APLD

Comment puis-je bénéficier du dispositif ?

Pour bénéficier de ce dispositif, je dois disposer d'un accord collectif (au niveau d'un établissement, d'une entreprise ou d'un groupe).

IMPORTANT. Il n'existe pas d'accord de branche applicable dans les Travaux Publics.

ATTENTION ! Depuis le 1^{er} janvier 2023, les entreprises ne sont plus en mesure de transmettre à l'autorité administrative, pour validation, un accord collectif relatif à l'APLD.

La modification d'un accord déjà validé avant cette date reste toutefois possible après le 31 décembre 2022, conformément au IX de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020.

Il convient de ne pas confondre la date butoir du 31 décembre 2022 (date au-delà de laquelle il n'est plus possible d'entrer dans le dispositif), avec la date de fin de l'accord (qui emporte la fin de la mobilisation du dispositif pour le ou les entreprise(s) concernées).

MISE EN ŒUVRE DE L'APLD

Avant de placer mes salariés en APLD dois-je déposer une demande d'autorisation ?

Non. La décision de validation vaut autorisation d'APLD pour 6 mois ([Q/R min. trav. « APLD »](#)).

Quand puis-je placer mes salariés en APLD ?

Je peux placer mes salariés en APLD à partir du 1^{er} jour du mois civil au cours duquel j'ai transmis la demande de validation de l'accord au préfet.

Exemple : si j'adresse ma demande de validation en mai, je peux placer mes salariés en APLD de manière rétroactive, à partir du 1^{er} mai.

Mes salariés peuvent-ils refuser le placement en APLD ?

Non. L'APLD est une mesure d'ordre général et collective qui s'impose à eux ([Q/R min. trav. « APLD »](#)).

Comment les informer de leur placement en APLD ? De la fin du placement en APLD ?

Les textes ne prévoient rien.

Mon accord collectif peut prévoir des dispositions particulières (ex : indiquer que les modifications de planning ne peuvent être imposées dans un délai inférieur à 48 heures).

En tout état de cause, ce délai de prévenance doit s'entendre d'un délai raisonnable permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle du salarié ([Q/R min. trav. « APLD »](#)).

Puis-je individualiser le recours à l'APLD ?

Non. Cette possibilité est expressément exclue par la loi du 17 juin 2020 ([Q/R min. trav. « APLD »](#)).

Puis-je recruter des salariés alors que d'autres sont placés en APLD ?

Oui, sauf si les recrutements ont pour finalité l'exécution des missions des salariés placés en APLD ([Q/R min. trav. « APLD »](#)).

Puis-je placer des cadres dirigeants en APLD ?

Oui, pour les suspensions temporaires totales de l'activité uniquement ([Q/R min. trav. « APLD »](#)).

L'APLD est-elle incompatible avec d'autres dispositifs ?

Oui. L'APLD n'est pas cumulable avec :

- Le dispositif d'activité partielle « classique ».
- La majoration de l'indemnisation du salarié qui, pendant l'activité partielle, réalise une formation ;
- Les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle conclues avant le 19 juin 2020.

IMPORTANT. Je peux bénéficier de l'activité partielle « classique » pour mes salariés non concernés par l'APLD en cas de motif non lié à la conjoncture économique c'est-à-dire en cas de :

- Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie.
- Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel.
- Transformation, restructuration ou modernisation de mon entreprise.
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel. Dans un [questions-réponses](#) consacré à l'activité partielle dans le contexte du conflit en Ukraine, le ministère du Travail indique que les conséquences économiques de ce conflit relèvent des circonstances exceptionnelles.

Dans ces situations, je peux cumuler APLD pour certains de mes salariés et activité partielle « classique » pour d'autres.

FOCUS : LA RÉDUCTION MAXIMALE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

Une réduction limitée à 40% de la durée légale du travail ...

La réduction de l'horaire de travail, ne peut pas excéder **40 % de la durée légale égale à 35 heures**. Elle s'apprécie **pour chaque salarié concerné** sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord (y compris si je ne dépose pas de demande d'indemnisation). **Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.**

Les périodes de réduction de l'horaire de travail en activité partielle de droit commun (sauf celles pour le motif « sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel », comprises dans la durée de l'accord, sont comptabilisées dans la détermination de la réduction maximale de l'horaire de travail en APLD pour les mêmes salariés ([Q/R min. trav. « APLD »](#)).

En conséquence, je peux 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 (soit 48 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 ([Q/R min. trav. « APLD »](#)).

... pouvant néanmoins être portée à 50% de la durée légale du travail

Cette limite peut être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de mon entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par

l'accord, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale égale à 35 heures.

NOTA : pour apprécier l'opportunité de dépasser la limite de 40 %, il peut 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, ou à l'impact d'éléments exogènes (fluctuation significative du coût des matières premières, liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute du carnet de commandes, etc.) (Q/R min. trav. « APLD »).

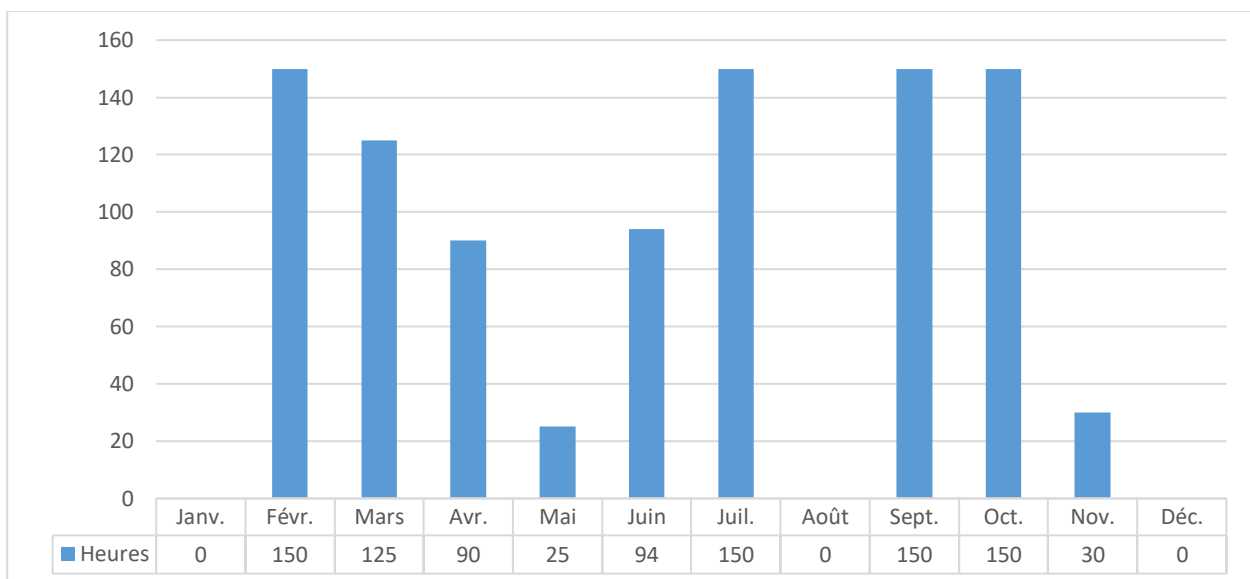
Je peux formuler ma demande de dépassement à tout moment.

Néanmoins, plusieurs situations peuvent se rencontrer en fonction de ce que prévoit mon accord (Q/R min. trav. « APLD ») :

- **Mon accord collectif prévoit la possibilité de réduire l'activité à hauteur de 50% et intègre l'ensemble des éléments circonstanciés qui justifient la demande de dérogation.** Dans ce cas, sa validation par l'administration vaut alors accord pour activer la réduction d'activité à 50%. Dans ce cas, je peux réduire l'activité de 50%, sans nouvelle formalité à accomplir.
- **Mon accord collectif a été validé par l'administration. Il prévoit la possibilité de réduire l'activité à hauteur de 50% mais n'en précise les motifs.** Dans ce cas, je peux demander à la DDETS l'activation de la réduction d'activité à 50% à tout moment, en lui transmettant des informations circonstanciées de nature à justifier ma demande de dérogation. Je peux alors réduire mon activité de 50% dès l'acceptation par la DDETS de ma demande de dérogation.
- **Mon accord collectif a été validé par l'administration. Mais il ne prévoit pas la possibilité de réduire l'activité à hauteur de 50%.** Si je souhaite dépasser la limite de 40% d'inactivité, je dois procéder à une modification de mon accord par la voie d'un avenant afin d'y intégrer la possibilité de réduire l'activité à hauteur de 50% et d'y intégrer l'ensemble des éléments circonstanciés qui justifient la demande de dérogation.

En définitive, ce dispositif permet donc de moduler les horaires de travail des salariés avec, par exemple, des semaines à zéro.

Exemple : pour un accord conclu sur 12 mois, la réduction maximale d'activité est de 642,80 heures (1 607 x 40%). Chaque salarié doit donc travailler 964,2 heures (1 607 – 642,80) sur la durée d'application de l'accord. La nouvelle organisation du travail pourrait se traduire comme suit :



IMPORTANT. Je dois être vigilant afin de ne pas dépasser le volume d'heures maximum indemnisable. A défaut, je ne pourrai plus placer mes salariés en APLD. C'est la raison pour laquelle le Ministère du Travail recommande, dans le cadre du suivi de l'accord, de tenir à jour un compteur permettant d'apprécier la réduction d'activité des salariés : cela est notamment nécessaire pour identifier les heures dites chômées ouvrant droit à une indemnité et les heures travaillées qui doivent être rémunérées normalement. Par ailleurs, ce document pourra être demandé en cas de contrôle par l'administration lors de la vérification des conditions de placement en APLD des salariés (Q/R min. trav. « APLD »).

DURÉE D'UTILISATION DU DISPOSITIF

En application de l'accord, pour combien de temps puis-je bénéficier de l'APLD ?

Depuis le 15 avril 2022, le bénéfice de l'APLD est accordé par période de 6 mois renouvelables, dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs appréciée à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

Avant cette date, je pouvais bénéficier de l'APLD dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs.

NOTA : le décompte est réalisé en mois civil : un mois pendant lequel le recours à l'APLD compte pour un mois entier ([Q/R min. trav. « APLD »](#)).

Comment renouveler ma demande d'APLD ?

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'APLD, je dois adresser au préfet compétent un **bilan portant sur le respect de mes engagements suivants** :

- En matière d'emploi et de formation professionnelle.
- Concernant les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

NOTA : ce bilan est une pièce constitutive du dossier de renouvellement. En l'absence de ce document, le dossier est considéré comme incomplet. Le délai de validation ne commencera à courir qu'à compter de la réception de l'ensemble des éléments ([Q/R min. trav. « APLD »](#)).

Je dois accompagner ce bilan :

- D'un **diagnostic actualisé** de la situation économique et des perspectives d'activité de mon entreprise (établissement ou groupe selon le niveau de conclusion de l'accord).
- Du **procès-verbal** de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

L'autorisation d'APLD est renouvelée par période de 6 mois, au vu de ce bilan.

IMPORTANT. Afin de permettre une continuité dans le bénéfice du dispositif d'APLD, le Ministère du Travail indique que **la demande complète doit être déposée au moins 15 jours** avant la date de fin d'autorisation ([Q/R min. trav. « APLD »](#)).

Pour en savoir plus sur la procédure de renouvellement de l'APLD, je peux consulter [cette fiche](#) du Ministère du Travail.

Jusqu'à quand ce dispositif est-il applicable ?

L'APLD est un dispositif temporaire. Depuis le 15 avril 2022, il peut potentiellement s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2026 ([Q/R min. trav. « APLD »](#)).

ATTENTION ! Depuis le 1^{er} janvier 2023, les entreprises ne sont plus en mesure de transmettre à l'autorité administrative, pour validation, un accord collectif relatif à l'APLD.

La modification d'un accord déjà validé avant cette date reste toutefois possible après le 31 décembre 2022, conformément au IX de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020.

Il convient de ne pas confondre la date butoir du 31 décembre 2022 (date au-delà de laquelle il n'est plus possible d'entrer dans le dispositif), avec la date de fin de l'accord (qui emporte la fin de la mobilisation du dispositif pour le ou les entreprise(s) concernées).

CAS PARTICULIER DES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS AYANT CONCLU UN ACCORD APLD AVANT LA MODIFICATION DU DISPOSITIF POUR TENIR COMPTE DES CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES DU CONFLIT EN UKRAINE

J'ai conclu un accord APLD avant le 15 avril 2022. Est-ce que je bénéficie automatiquement des nouvelles modalités de prolongation de l'APLD ?

Non. Pour pouvoir bénéficier de l'APLD dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs, **je dois conclure un avenant selon les mêmes modalités que mon accord initial** (dépôt dans le SI-APRT et validation par les services de l'État).

ARTICULATION ENTRE APLD ET LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Puis-je négocier un accord APLD en même temps qu'un plan de sauvegarde pour l'emploi (PSE) ?

Oui. Attention néanmoins car je peux être amené à rembourser les sommes perçues dans certains cas (cf. tableau *infra*).

Je négocie un PSE en parallèle d'un accord APLD. Dois-je faire figurer les catégories professionnelles au sein de l'accord APLD ?

Non. La réglementation applicable en matière d'APLD ne me contraint pas à préciser les catégories professionnelles concernées par l'APLD.

INDEMNITÉS ET ALLOCATIONS D'APLD

Quelle indemnité d'activité partielle dois-je verser à mes salariés en APLD ?

Je dois leur verser une indemnité horaire correspondant à **70 %** de leur rémunération brute (**soit 84 % de leur salaire net**). Le salaire de référence à retenir est celui qui précède le placement en APLD ([Q/R min. trav. « APLD »](#)).

IMPORTANT. Cette indemnité est **plafonnée** puisque la rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC (70 % de 4,5 SMIC, soit 35,50 € par heure depuis le 1^{er} janvier 2023).

Quel est le montant que l'État me rembourse ?

Je perçois de l'État une allocation d'activité partielle égale à 60 % de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC (soit 85 % de l'indemnité que j'ai versée). Le salaire de référence à retenir est celui qui précède le placement en APLD ([Q/R min. trav. « APLD »](#)).

NOTA : depuis le 1^{er} janvier 2023, le taux horaire de l'allocation ne peut pas être inférieur à 8,92 € sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Quel est le régime social de l'indemnité d'APLD ?

Le régime social de l'indemnité d'APLD est aligné sur celui applicable à l'indemnité d'activité partielle de droit commun.

Jusqu'au 31 décembre 2022, lorsque la somme résultant du cumul entre l'indemnité légale d'activité partielle (60 % de 4,5 SMIC) et l'indemnité complémentaire était :

- supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC (34,87 € par heure indemnizable), la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant était assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité. Elle était donc soumise à CSG et CRDS au titre des revenus d'activité (6,20 % et 0,50 %, après abattement d'assiette de 1,75 %) et aux différentes cotisations et contributions sociales applicables.
- inférieure ou égale à 34,87 €, les indemnités complémentaires étaient intégralement soumises au même régime social que les indemnités légales (cf. infra).

Depuis le 1er janvier 2023, les indemnités complémentaires aux indemnités d'activité partielle seront assujetties et déclarées comme des revenus d'activité. Ces indemnités seront soumises à la CSG au taux de 9,2 %, à la CRDS au taux de 0,5 % et aux cotisations sociales dès le premier euro. (Cf. BOSS, actualité du 28 novembre 2022).

Quelles sont mes obligations si j'ai bénéficié des crédits ouverts au titre de l'APLD en 2021 ?

En plus de mes engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, je dois :

- **Avant le 1^{er} juin 2021** : je devais publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle. Ces résultats sont accessibles sur le site du ministère du Travail. Pour en savoir plus, je peux consulter l'[article](#) de la FNTP.
- **Avant le 1^{er} mai 2022**, si le score de mon Index égalité calculé en 2022 au titre de l'année 2021 est inférieur à 75 points : je devais fixer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte, et les publier avec les mesures prises de correction et de rattrapage salarial. Pour en savoir plus, je peux consulter l'[article](#) de la FNTP.
- **Avant le 31 décembre 2022**, je devais :
 - Etablir un bilan simplifié de mes émissions de gaz à effet de serre (pour les entreprises employant entre 51 et 250 salariés l'échéance est reportée au 31 décembre 2023) ;
 - Communiquer au CSE le montant, la nature et l'utilisation des aides dont j'ai bénéficié au titre des crédits de la mission « Plan de relance » dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Le CSE devra formuler un avis distinct sur l'utilisation par les entreprises bénéficiaires des crédits ouverts au titre de la mission « Plan de relance ».

IMPORTANT. Ces nouvelles obligations ne concernent que les personnes morales de droit privé employant plus de 50 salariés et qui ont bénéficié de l'activité partielle au titre de l'année 2021.

NOTA : dans son [questions-réponses](#), le ministère du Travail précise que : « **un éventuel non-respect de ces obligations par l'employeur n'est par construction pas un point de contrôle de l'administration pour la validation de l'accord et n'entraînera pas non plus de demande de remboursement des allocations ou de suspension du versement des allocations** ».

SANCTIONS

Quelles sont les sanctions que j'encours si je n'ai pas respecté le dispositif ?

CAS	SANCTIONS
Licenciement pour motif économique d'un salarié placé en APLD pendant la durée du recours au dispositif.	Remboursement* à l'ASP des sommes perçues pour chaque salarié placé en APLD et dont le licenciement est prononcé.
Licenciement pour motif économique d'un salarié qui n'était pas placé en APLD mais que je m'étais engagé à maintenir dans l'emploi.	Remboursement d'une somme égale, pour chaque licenciement, à : $\frac{\text{Montant total des sommes que j'ai perçues au titre de l'APLD}}{\text{Nombre de salariés placés en APLD}}$
Non-respect de mes engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.	Interruption du versement de l'allocation.

Existe-t-il des exceptions au remboursement des sommes perçues ?

Oui.

- En cas de départs volontaires dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou de ruptures du contrat de travail d'un commun accord (ruptures conventionnelles individuelles ou collectives) ([Q/R min. trav. « APLD »](#)).
- Si le remboursement de tout ou partie des sommes que je dois est incompatible avec la situation économique et financière de mon entreprise (établissement ou groupe).
- Si mes perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans mon accord collectif. Je dois alors justifier qu'au moment où j'ai procédé aux licenciements économiques, ma situation économique était dégradée par rapport aux perspectives envisagées au moment de la conclusion de l'accord, d'où l'intérêt de prévoir des indicateurs dans le préambule de l'accord ou du document unilatéral (chiffre d'affaires, rentabilité, etc.) ([Q/R min. trav. « APLD »](#)).

Dans les deux derniers cas, je dois en informer le CSE et, le cas échéant, les organisations syndicales signataires de l'accord collectif.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne (JO du 18 juin 2020).

Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (JO du 30 juillet 2020), tel que successivement modifié par le décret n°2020-1579 du 14 décembre 2020 (JO du 15 décembre 2020) et le décret n°2021-1389 du 27 octobre 2021 (JO du 27 octobre 2021).

Décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (JO du 30 septembre 2020).

Décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable (JO du 31 octobre 2020), tel que modifié par le décret n°2021-88 du 29 janvier 2021 (JO du 30 janvier 2021).

Décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle (JO du 31 décembre 2020), tel que modifié par le décret n°2021-435 du 13 avril 2021 (JO du 14 avril 2021).

Arrêté du 10 février 2021 relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (JO du 14 février 2021).

Arrêté du 24 mars 2021 abrogeant l'arrêté du 10 février 2021 relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (JO du 27 mars 2021).

Arrêté du 9 avril 2021 relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction durable d'activité (JO du 13 avril 2021).

Décret n° 2021-674 du 28 mai 2021 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (JO du 29 mai 2021).

Ordonnance n° 2021-1214 du 22 septembre 2021 portant adaptation de mesures d'urgence en matière d'activité partielle (JO du 23 septembre 2021).

Décret n° 2021-1252 du 29 septembre 2021 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable (JO du 30 septembre 2021).

Décrets n° 2021-1816 et n°2021-1817 du 27 décembre 2021 relatif à l'activité partielle (JO du 28 décembre 2021).

Décret n°2021-1878 du 29 décembre 2021 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable (JO du 30 décembre 2021).

Loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 (Articles 207 et 210) (JO du 31 décembre 2021).

Décrets n° 2022-77 et n° 2022-78 du 28 janvier 2022 relatif à la détermination du taux de l'indemnité d'activité partielle (JO du 29 janvier 2022).

Décrets n° 2022-241 et n° 2022-242 du 24 février 2022 relatif aux modalités de fixation de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle (JO du 26 février 2022).

Décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (JO du 9 avril 2022).

Ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi (JO du 14 avril 2022).

Décret n° 2022-1665 du 27 décembre 2022 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable