



**DIALOGUE
SOCIAL**

L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD) DÉCRYPTAGE



2020

SOMMAIRE

AVANT PROPOS	p 5
APLD, UN NOUVEAU DISPOSITIF AU SERVICE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ?	p 7
L'APLD, QU'EST-CE QUE C'EST?	p 7
QUE DEVIENT LE DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN ?	p 8
COMMENT SAVOIR SI L'APLD EST L'OUTIL LE PLUS ADAPTÉ À LA SITUATION DE MON ENTREPRISE ?	p 9
À QUEL NIVEAU METTRE EN PLACE L'APLD ?	p 9
MISE EN PLACE DE L'APLD PAR ACCORD D'ÉTABLISSEMENT, D'ENTREPRISE OU DE GROUPE	p 11
AVANT D'ENVISAGER UN RECOURS À L'APLD, VÉRIFIER L'IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE DE L'ENTREPRISE	p 11
LE CONTENU DE L'ACCORD COLLECTIF D'ÉTABLISSEMENT, D'ENTREPRISE, OU DE GROUPE	p 12
TRANSMISSION DE L'ACCORD À L'ADMINISTRATION	p 15
MISE EN PLACE DE L'APLD AU NIVEAU DE LA BRANCHE	p 16
QUE DOIT PRÉVOIR L'ACCORD DE BRANCHE ?	p 16
QUE DOIT PRÉVOIR LE DOCUMENT ÉLABORÉ PAR L'EMPLOYEUR EN APPLICATION D'UN ACCORD DE BRANCHE ÉTENDU ?	p 17
LA PROCÉDURE ADMINISTRATIVE D'HOMOLOGATION	p 17



AVANT PROPOS

Après la première vague de la crise sanitaire qui a touché notre pays, les acteurs que sont les organisations syndicales, patronales et les Pouvoirs publics agissent pour contenir la crise économique et sociale. Ainsi, le Gouvernement a élaboré un dispositif, l'APLD, qui vous est présenté dans cette plaquette. La CFTC est intervenue tout au long de sa conception pour faire valoir ses analyses et ses propositions afin de défendre les intérêts des travailleurs. Aujourd'hui, le dispositif est opérationnel ; il s'adresse aux délégués syndicaux qui, dans leur établissement, dans leur entreprise ou dans leur groupe négocieront sa mise en œuvre, ainsi qu'aux négociateurs de branche.

Une fois encore, les militants syndicaux sont sollicités et pourront faire la preuve de leur efficacité au service de leurs collègues. Pour les accompagner dans cette mission, la CFTC leur fournit à travers cette plaquette les analyses juridiques utiles, mais également les avis et les conseils pour les accompagner dans ces négociations.

Bonne lecture et bon courage à tous !

**Cyril Chabanier,
Président de la CFTC**

APLD, UN NOUVEAU DISPOSITIF AU SERVICE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ?

L'APLD, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Suite à la crise sanitaire et ses conséquences économiques et sociales, le gouvernement a décidé de mettre en place un nouveau dispositif spécifique d'aide publique dénommé « Activité Partielle de Longue Durée » (APLD) ou « Activité Réduite de Maintien en Emploi » (ARME). Énoncé à l'article 53 de la loi du 17 juin 2020, **ce dispositif**, qui ne peut être mis en place que par accord collectif, a pour objectif d'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.



Un accord pour ?

Une fois l'accord conclu avec les organisations syndicales représentatives, il doit permettre :

- aux salariés concernés de maintenir un haut niveau d'indemnisation malgré la baisse de leur temps de travail ;
- à l'employeur de bénéficier d'une allocation publique pour prendre en charge une partie des salaires, une fois les formalités administratives opérées.



Un accord à conclure quand ?

Le dispositif est applicable sous réserve de conclure **entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2022** un accord collectif (établissement, entreprise, groupe ou branche étendu) réduisant le temps de travail, selon des modalités fixées par la loi du 17 juin 2020.



Un accord pour quelle durée ?

L'accord devra porter sur une période **minimum de 6 mois renouvelable et jusqu'à 24 mois, consécutifs ou non**, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.



Quelle indemnité pour les salariés ?

Pour les salariés ayant une rémunération au niveau du Smic, ils continueront de percevoir 100 % de leur salaire net.
Pour les salarié au-dessus du Smic, ils percevront 70% de leur salaire brut (soit environ 84% du net).



Quel remboursement pour les employeurs ?

L'entreprise sera remboursée à hauteur de :

- 60% de la rémunération horaire brut dans la limite de 4,5 Smic pour tous accords transmis à l'autorité administrative avant le 1^{er} octobre 2020 ;
- 56 % de la rémunération horaire brut dans la limite de 4,5 Smic pour tous les accords transmis à l'autorité administrative après le 1^{er} octobre 2020.



Quelle réduction du temps de travail ?

La réduction de la durée de travail ne pourra pas dépasser un plafond de 40% de la durée légale.

CONSEIL CFTC

Rien ne vous empêche de négocier dans l'accord qu'un complément soit versé par l'employeur en plus de l'indemnité plafonnée à 84%, et ce afin de tendre vers un maintien de la rémunération (100%).

QUE DEVIENT LE DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN ?

Le dispositif APLD va coexister avec l'activité partielle de droit commun qui fait elle-même l'objet de nombreuses évolutions.

À l'heure actuelle, la prise en charge de l'allocation versée à l'entreprise est fixée à 60 % du salaire brut dans la limite de 4,5 Smic, sauf pour les secteurs les plus impactés (prise en charge de 70%).

À partir du 1^{er} octobre, cette prise en charge diminuerait à nouveau et serait conditionnée à un engagement de maintien en emploi de l'entreprise.



AVIS CFTC

En négociant un APLD, vous pourrez définir les modalités notamment les garanties sur l'emploi, la formation et le suivi de sa mise en œuvre ! En tant que négociateur de branche et délégué syndical CFTC vous aurez votre mot à dire dans la construction du dispositif contrairement à l'activité partielle de droit commun qui peut être imposée par décision unilatérale de l'employeur !

COMMENT SAVOIR SI L'APLD EST L'OUTIL LE PLUS ADAPTÉ À LA SITUATION DE MON ENTREPRISE ?

Il est parfois difficile de naviguer entre les différents dispositifs mis en place pour faire face à des situations difficiles en entreprise.

Accord de performance collective (APC), rupture conventionnelle collective (RCC), plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), dispositifs de chômage partiel sont autant de mesures qui coexistent et sont à la disposition des entreprises avec pour objectif commun le maintien de la compétitivité.

Ce maintien de la compétitivité passe parfois par des suppressions ou des modifications des emplois, auquel cas un PSE ou un dispositif de RCC peuvent être envisagés.

Dans d'autres cas, c'est davantage de souplesse dans l'application des dispositifs conventionnels de l'entreprise qui est recherchée (sans nécessité de présence de difficultés économiques particulières) mais dans le but d'améliorer le fonctionnement de l'entreprise. L'accord de performance collective est alors l'outil à privilégier.

Dans d'autres situations, l'entreprise se retrouve confrontée à une baisse d'activité qui nécessite la mise en place de l'activité partielle avec aide financière publique jusqu'à que la situation redevienne normale.

L'APLD entre dans ce dernier cadre. Son but premier est d'éviter les plans sociaux et des licenciements puisque l'activité, même si elle ne reprend pas immédiatement, devrait reprendre à moyen terme. Cela permet d'avoir du temps pour redémarrer l'outil productif en conservant les emplois, former ses équipes et se donner ainsi les moyens de repartir.

À QUEL NIVEAU METTRE EN PLACE L'APLD ?

La loi prévoit la possibilité de mettre en place l'APLD à plusieurs niveaux et quelle que soit la taille de l'entreprise.

Ainsi un accord d'établissement est tout à fait possible, de même qu'un accord d'entreprise ou de groupe. Il faudra négocier l'accord au niveau où la diminution de l'activité est avérée.



Rappel !

Les règles de validation de l'accord collectif majoritaire de droit commun sont applicables à ces trois niveaux de négociation. Il conviendra ensuite de procéder aux formalités de validation administrative.

Qu'en est-il de la branche ?

La loi prévoit aussi la possibilité de mettre en place le dispositif d'APLD au niveau de la branche par accord étendu.

Attention ! Contrairement à une mise en place directement par accord d'entreprise, l'accord étendu qui sera négocié au niveau de la branche ne proposera qu'un cadre général nécessitant obligatoirement des dispositions complémentaires adaptées à la situation de l'entreprise. L'employeur a la possibilité d'apporter ces compléments via la rédaction d'un document unilatéral. Cette faculté d'agir unilatéralement ne vous prive pas du droit de demander une négociation d'un accord au niveau de l'entreprise.

Parmi les arguments que vous pouvez faire valoir auprès de l'employeur pour obtenir l'ouverture d'une négociation au niveau de l'entreprise :

- dresser un état des lieux objectif en réalisant un diagnostic de la situation de l'entreprise partagé avec les IRP afin de construire une stratégie de relance de l'activité ;
- poser les bases d'un travail de gestion prévisionnelle des emplois et compétences sur les évolutions à court et moyen terme ;
- mettre en avant l'intérêt du dialogue social pour mettre en place un dispositif co-construit donc mieux accepté par les salariés.

MISE EN PLACE DE L'APLD PAR ACCORD D'ETABLISSEMENT, D'ENTREPRISE OU DE GROUPE

AVANT D'ENVISAGER UN RECOURS À L'APLD, VÉRIFIER L'IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE DE L'ENTREPRISE

La mise en place envisagée d'un APLD entre dans les cas de **consultations obligatoires du CSE**. En effet, en application de l'article L. 2312-8 du Code du travail, une consultation est nécessaire en cas de projet de l'employeur touchant les conditions d'emploi et de travail, notamment la durée du travail. Elle peut être organisée au cours d'une réunion plénière régulière ou au cours d'une réunion plénière exceptionnelle.

Il appartient aux élus de s'interroger et d'interroger l'employeur notamment sur :

- les causes de l'activité partielle,
- les éléments permettant d'envisager un retour à la normale prochainement,
- les mesures prises pour limiter au maximum l'impact pour les salariés,
- les conséquences en matière de dates de congés payés,
- les modalités de fonctionnement du CSE pendant la période d'activité partielle (prévoir des points réguliers pour vérifier l'amélioration de la situation de l'entreprise).

CONSEIL CFTC

En cas de doute sur l'opportunité de recours à l'APLD, n'hésitez pas à procéder à une analyse financière et économique de la situation de l'entreprise en étudiant les documents financiers et comptables que l'employeur doit mettre à votre disposition dans la BDES, ou en lui demandant de vous les fournir. Si vous souhaitez recourir à une expertise comptable, vous pouvez toujours le faire dans le cadre de votre budget de fonctionnement du CSE.

Que faire si vous estimez après analyse de la situation économique et financière de l'entreprise que l'APLD n'est pas suffisant pour remettre l'entreprise sur le chemin de la santé ?

Si les élus du CSE constatent par l'analyse de la situation économique et financière de l'entreprise que la mise en œuvre de l'activité partielle ne suffit pas à remettre l'entreprise sur les rails, alors ces élus ont la possibilité de déclencher un droit d'alerte économique.

Cela permettra d'obtenir un financement partiel d'une expertise comptable et la possibilité d'interroger le commissaire aux comptes de l'entreprise et aussi de transmettre un rapport directement aux organes d'administration de l'entreprise.

Que faire si vous estimez que la situation économique de l'entreprise est saine et ne nécessite pas un APLD ?

Dans ce cas, le CSE rendra un avis défavorable au projet et les délégués syndicaux pourront refuser de signer un accord le mettant en place.

Exemple : un accord qui couvre toute l'entreprise alors que les difficultés sont centrées sur un seul l'établissement.

De la même manière, un accord de groupe n'a pas de sens si les difficultés ne concernent qu'une ou deux entreprises du groupe.

Il est à noter que l'avis rendu par le comité fait partie des documents à transmettre à la Direccte pour la demande d'autorisation au titre de l'activité partielle.

LE CONTENU DE L'ACCORD COLLECTIF D'ÉTABLISSEMENT, D'ENTREPRISE, OU DE GROUPE

Si les vérifications préalables relatives à la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe vous conduisent à envisager la négociation d'un APLD, l'accord collectif d'établissement, d'entreprise, ou de groupe devra prévoir, dans son préambule, un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entité concernée.

Ce diagnostic devrait venir détailler, notamment auprès de l'administration, les raisons économiques et financières qui justifient un recours à l'activité partielle sur une période plus longue que dans le cadre du dispositif de droit commun.



À noter !

En tant que délégué syndical, le travail d'analyse que vous aurez mené avec le CSE vous permettra d'apporter les éléments qui devront figurer dans le préambule.

LES MESURES OBLIGATOIRES DANS L'ACCORD

1. Les activités et salariés concernés par l'APLD

Il s'agit de déterminer le périmètre de l'accord et les activités et services concernés.

La date à partir de laquelle / et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif est sollicité. Le dispositif est d'au minimum 6 mois renouvelable. Ne prévoyez pas une durée initiale trop longue, il vaut mieux prévoir des clauses de suivi mensuelles pour évaluer la suite à donner et renégocier un renouvellement.

2. Les engagements en termes de maintien de l'emploi et de formation professionnelle pris par l'employeur

Ces engagements pourront porter par exemple sur :

- le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période de l'accord ;
- des actions spécifiques de formation pour les salariés (recevoir en entretien individuel tous les salariés concernés afin que soient examinées les actions de formation les plus pertinentes à mettre en œuvre en tenant compte du volume horaire prévisible de sous-activité).

CONSEIL CFTC

N'hésitez pas mettre en avant le dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A), le CPF transition professionnelle ainsi que les actions de formation de tutorat.



À noter !

L'utilisation des fonds de formation professionnelle pendant la période d'activité partielle permet de jouer gagnant-gagnant avec pour le salarié une période de formation lui permettant de développer ses compétences, avec maintien du salaire, et pour l'entreprise un financement par les opérateurs de compétences (OPCO).

- des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) : engager une réflexion sur l'évolution de ses métiers (métiers menacés, métiers en croissance...) et dresser un état des lieux de l'employabilité de ces salariés afin d'identifier les besoins en formation dans le but de maintenir en emploi les salariés dont la compétence aura été renforcée.
- des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise : analyser les causes qui, au-delà de la crise, peuvent être la source des difficultés la conduisant à réduire son activité.



À savoir !

La Direccte peut proposer son offre de services pour aider l'entreprise à rétablir sa situation (redéploiement de son offre, recherche de nouveaux marchés, modernisation ou acquisition de nouveaux moyens et machines de production).

Les engagements de maintien de l'emploi prévus par l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise concerné.



À noter !

Un bilan du respect des engagements pris par l'employeur dans l'accord en matière de maintien dans l'emploi, de formation et d'information des IRP doit être transmis à l'autorité administrative au moins tous les six mois et avant toute demande de renouvellement.

3. Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des IRP sur la mise en œuvre de l'accord

Cette information doit avoir lieu au moins tous les trois mois. Il importe de prévoir des points de communication réguliers entre la direction, les IRP mais aussi les salariés.

LES MENTIONS FACULTATIVES

Nous vous conseillons fortement de prévoir dans l'accord les points suivants, même s'ils sont optionnels :

- définir les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours à l'APLD ;
- déterminer les conditions de mobilisation des congés payés des salariés, et du CPF (compte personnel de formation), préalablement à ou pendant la mise en œuvre du dispositif.

CONSEIL CFTC !

Ne négligez pas les modalités de suivi dans l'accord.

N'hésitez pas à prévoir des indicateurs chiffrés de suivi (état des commandes, prévisions de reprise) ainsi que la mise à disposition régulière des informations économiques sociales et financières par l'employeur.

TRANSMISSION DE L'ACCORD À L'ADMINISTRATION

Une fois votre accord négocié, vous devez le transmettre à l'administration pour validation.

L'administration vérifiera la présence des éléments obligatoires dans l'accord, les conditions de validité et la régularité de la procédure de négociation dans le cadre d'un accord collectif.

L'administration donnera son autorisation ou son refus de validation de l'accord collectif **dans les 15 jours** qui suivent la réception de l'accord.

Si l'administration a accepté l'accord, elle notifie sa décision (motivée) à l'employeur, mais aussi au CSE s'il existe, et aux organisations syndicales représentatives signataires.

Si l'administration a gardé le silence pendant les délais indiqués précédemment, cela vaut acceptation tacite, et c'est à l'employeur de transmettre les documents au CSE s'il existe, et aux organisations syndicales représentatives signataires. Avec l'accord devra également être joint la demande de validation ainsi que son accusé de réception par l'administration.

En cas de refus de validation, l'employeur peut renégocier un nouvel accord en prenant en compte les observations de l'autorité administrative.

MISE EN PLACE DE L'APLD AU NIVEAU DE LA BRANCHE

QUE DOIT PRÉVOIR L'ACCORD DE BRANCHE ?

L'accord de branche organisant la mise en place de l'APLD doit permettre aux employeurs faisant face à une baisse durable d'activité de recourir à ce dispositif spécifique d'activité partielle en élaborant un document au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

On procède donc en deux étapes : d'abord un accord de branche étendu fixant un cadre général, ensuite un document élaboré par l'employeur.

L'accord de branche doit **obligatoirement** prévoir :

- un préambule avec un diagnostic sur la situation économique et financière du périmètre de l'accord, et les raisons justifiant le recours au dispositif ;
- les modalités d'information (au moins trimestrielle) des représentants du personnel et des organisations syndicales représentatives.

CONSEIL CFTC !

Étant donné l'évolution rapide de la situation économique due à la pandémie, nous conseillons de prévoir une information mensuelle ou bi mensuelle. Il serait aussi opportun de prévoir une remontée des informations des entreprises vers la branche sur les problématiques rencontrées afin d'ajuster et de renforcer leur offre d'accompagnement notamment en termes de formation.

L'accord de branche a aussi la **possibilité** de prévoir :

- les efforts des dirigeants salariés, des mandataires sociaux et des actionnaires, proportionnés à ceux des salariés ;
- la mobilisation des congés payés (ordonnance du 25 mars 2020 relative aux congés payés) et du CPF, avant ou pendant la mise en œuvre de l'APLD ;
- les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

CONSEIL CFTC !

Nous conseillons aux négociateurs de branche de ne pas négliger les mentions facultatives de l'accord. L'accord de branche constituera assurément la référence pour toutes les entreprises couvertes par la branche y compris celles qui négocieront leur propre accord d'entreprise.

QUE DOIT PRÉVOIR LE DOCUMENT ÉLABORÉ PAR L'EMPLOYEUR EN APPLICATION D'UN ACCORD DE BRANCHE ÉTENDU ?

L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime de l'APLD en application d'un accord de branche étendu élabore, un document conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi.

Elle devra également procéder à la consultation du comité social et économique dans les entreprises qui compte au moins 50 salariés, l'avis rendu devra accompagner la demande d'activité partielle.

Le document élaboré par l'employeur adaptera à la situation de l'établissement ou de l'entreprise les éléments prévus dans le cadre de l'accord de branche.

Ce document devra **obligatoirement** prévoir en plus de la reprise des dispositions de l'accord de branche :

- les activités et salariés concernés ;
- la date de début et la période de mise en œuvre de l'APLD ;
- les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle.

En effet, ces éléments ne peuvent être prévus qu'au niveau de l'entreprise ; la situation et les besoins étant différents d'une entreprise à une autre, la branche ne peut imposer ces éléments.

LA PROCÉDURE ADMINISTRATIVE D'HOMOLOGATION

Une fois le document élaboré, il doit être transmis à l'administration pour homologation :

- la présence des éléments obligatoires dans l'accord et le document ;
- la conformité du contenu du document à l'accord de branche ;
- la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE.

Elle donnera son autorisation d'homologation du document issu de l'accord de branche **dans les 21 jours** qui suivent la réception du document.

En l'absence de réponse, l'administration est réputée avoir homologué le document. Le silence vaut donc acceptation.

Si l'administration a accepté le document, elle notifie sa décision (motivée) à l'employeur mais aussi au CSE s'il existe.

Si elle a gardé le silence pendant les délais indiqués précédemment (donc acceptation tacite), c'est à l'employeur, de transmettre les documents au CSE. Cette transmission devra être accompagnée de la demande d'homologation ainsi que son accusé de réception par l'administration.

En cas de refus d'homologation du document unilatéral, l'employeur peut s'il le souhaite reprendre son projet, présente une nouvelle demande après avoir pris en compte les observations de l'autorité administrative et consulté le CSE.



Rappel !

Retrouvez tous nos outils pour vous accompagner dans vos négociations sur l'espace adhérent de notre site internet, rubrique ABM, onglet dialogue social !

NOUS CONTACTER :