



Activité partielle de longue durée (APLD) L'essentiel pour négocier efficacement

Édition du **10 septembre 2020**

L'EXPERT CSE QUI FAIT BOUGER LES LIGNES

SOMMAIRE

1. L'APLD, un dispositif attractif
2. Focus sur les engagements sur l'emploi et la formation professionnelle
3. Mise en place et suivi : un rôle significatif pour les partenaires sociaux et l'administration



Loi 2020-734 du 17 juin 2020
Décret 2020-926 du 28 juillet 2020

L'APLD s'adresse aux entreprises « confrontées à une baisse d'activité durable », mais « qui n'est pas de nature à compromettre leur activité ». Il a vocation à « assurer le maintien dans l'emploi » en pérennisant, par la négociation d'entreprise ou de branche, le régime d'activité partielle d'exception mis en place en mars 2020. Celui-ci, qui pouvait être mis en place unilatéralement, a vocation à devenir moins attractif à court terme.

1. L'APLD, un dispositif attractif

L'APLD pérennise par la négociation de branche ou d'entreprise jusqu'en 2022, le régime d'exception mis en place pendant le confinement :



Il est mobilisable **24 mois** sur une période de 36 mois maximum.
La date limite de demande d'APLD est fixée au 30 juin 2022, la date limite de bénéfice au 31 décembre 2022.



Il permet de mettre en place **une réduction du temps de travail à hauteur de 40%** maximum pour les salariés visés (50% sur dérogation de la Direccte)



L'employeur doit s'engager sur l'emploi et la formation professionnelle

Une réduction du temps de travail fortement indemnisée jusqu'au plafond de 4,5 SMIC :

1. Le salarié perçoit de l'employeur une indemnité équivalente à 70% de son salaire brut horaire de référence

(soit environ 84% de son salaire net), à proportion de la réduction de son temps de travail, avec :

- un plancher d'indemnité au niveau du SMIC net ;
- un salaire brut de référence pris en compte avec un plafond à 4,5 fois le SMIC brut.

2. L'employeur perçoit une allocation de l'Etat égale à 56% du salaire brut de référence

(60% pour les accords transmis à l'administration jusqu'à l'été 2021*) avec les mêmes plancher et plafond, sans charges.



Une vraie opportunité financière pour l'employeur jusqu'à l'été 2021!

son reste à charge pour la partie chômee est, pour le cas général, de 10% du salaire brut, soit 6,7% du salaire brut chargé

*projet de décret en cours

UN DISPOSITIF TRIPARTITE MIS EN PLACE PAR LA NÉGOCIATION



2. Focus sur les engagements sur l'emploi et la formation professionnelle

L'entreprise doit s'engager sur l'emploi et la formation professionnelle, soit dans l'accord conclu, soit dans la décision unilatérale adaptant un accord de branche étendu.

Pour autant cet engagement n'est pas défini par la loi, qui précise juste que par défaut, il s'applique à toute l'entreprise, même si l'APLD ne porte que sur une partie des salariés (établissement, service, etc.).

L'accord peut toutefois définir librement le périmètre de l'engagement de maintien de l'emploi. En revanche, la décision unilatérale ne peut pas déroger au périmètre défini par l'accord de branche.

La définition de ces engagements est d'autant plus importante qu'un APLD n'exclut pas par nature les suppressions de postes.

Les départs provoqués par un accord de performance collective (APC) ou une rupture conventionnelle collective (RCC) n'ont pas une nature économique, et sont donc compatibles avec un APLD.

En revanche, les textes prévoient que l'employeur qui licencierait pour motif économique des salariés couverts par un engagement de maintien de l'emploi conclu dans un APLD devrait rembourser les allocations perçues à l'État. Un garde-fou bienvenu, mais

qui ne protège pas d'autres formes de départs. Un PSE sur un périmètre non couvert par l'accord est théoriquement possible.

La Direccte peut dispenser l'employeur de rembourser les allocations perçues, au vu de sa situation économique et financière.



LE CONSEIL DE L'EXPERT

Pour éviter les déconvenues et engager véritablement l'employeur, faites préciser dans l'accord, ou dans la décision unilatérale, la nature, la durée et le périmètre de l'engagement.

Les départs devront-ils être remplacés sur les mêmes postes ? Quelle flexibilité laissez-vous à l'employeur, avec quelles contreparties ?

3. Mise en place et suivi : un rôle significatif pour les partenaires sociaux et l'administration

L'APLD se met en place sur la base d'un accord entre partenaires sociaux et sous le contrôle de la Direccte. Il fait aussi l'objet d'un suivi régulier par ces mêmes acteurs, sur la période définie (24 mois consécutifs ou non sur un maximum de 36 mois).

Un accord nécessaire entre partenaires sociaux :

Il s'agit soit d'un accord au niveau de l'entreprise, conclu suivant les formes habituelles, soit de la déclinaison d'un accord de branche étendu.

La déclinaison se matérialise sous la forme d'une décision unilatérale soumise à la consultation du CSE.

L'accord doit notamment contenir :



Un diagnostic de la situation économique et des perspectives d'activité du périmètre concerné, au sein du préambule



Des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle



Des modalités d'information des OS signataires et du CSE sur la mise en œuvre de l'accord, sur une base au moins trimestrielle



QUE NÉGOCIER DANS LE CADRE D'UN APLD ?

L'entreprise a besoin d'un accord ou, en cas de décision unilatérale, d'un avis (de préférence conforme) du CSE.

Pensez aux contreparties !

En tant que représentant des salariés :



Prenez le temps d'établir un diagnostic partagé afin **d'établir les concessions et contreparties** au juste niveau (votre expert habituel peut vous aider !)



Discutez d'une éventuelle **indemnité complémentaire** versée aux salariés



Soignez la définition des **engagements sur l'emploi** et la formation professionnelle



Négociez une **association des dirigeants et des actionnaires aux efforts** réalisés par les salariés : réduction ou suppression des dividendes ou rachats d'actions, limitation des bonus, etc.



Négociez une **clause de retour à meilleure fortune** appuyée sur des indicateurs économiques fiables



Négociez des moyens pour le **suivi de la mise en œuvre de l'APLD** par les organisations syndicales

La Direccte contrôle la conformité de l'accord (validation sous 15 jours) ou de la décision unilatérale (homologation sous 21 jours), et ouvre les droits, sur la base du texte et de l'éventuel avis du CSE.

L'absence de réponse dans le délai vaut acceptation tacite.

La Direccte réévalue la situation tous les six mois sur la base du bilan fourni par l'employeur et du procès-verbal du CSE portant sur ce bilan. Elle reconduit ou interrompt le bénéfice de l'APLD sur cette base.

Le bilan semestriel contient :

- **un diagnostic actualisé** de la situation économique et des perspectives d'activité ;
- **un point sur le respect des engagements** en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- **un point sur l'information** des organisations syndicales et du CSE sur la mise en œuvre de l'accord.



N'hésitez pas à nous contacter !



L'EXPERT CSE

QUI FAIT BOUGER LES LIGNES



Paris

01 40 26 47 38

Lyon

04 27 86 15 62

Nantes

02 72 24 26 19

Bordeaux

05 87 48 00 79

Aix-en-Provence

04 84 49 22 76



www.sextant-expertise.fr



infos@sextant-expertise.fr