

Guide pratique

NEGOCIER UN ACCORD D'ACTIVITE PARTIELLE LONGUE DUREE (APLD)

COMPARATIF APLD / ACTIVITE PARTIELLE DE DROIT COMMUN

	Activité partielle de droit commun	Activité partielle de longue durée
Déclenchement	Décision unilatérale et autorisation administrative	Accord de branche étendu et document unilatéral homologué ou Accord d'entreprise , d'établissement ou de groupe validé
Durée du dispositif	Jusqu'à 12 mois	24 mois maximum sur une période de 36 mois
Durée du travail	L'employeur sollicite un nombre d'heures « chômeables » Le volume est autorisé et à posteriori l'entreprise adresse une demande de remboursement pour les heures réellement chômeables	L'accord définit le volume maximal d'heures susceptibles d'être chômeables, au maximum égal à 40% du temps de travail. Volume apprécié salarié par salarié, mais modulable sur la durée de l'accord
Indemnisation du salarié	70% du salaire brut (84% du salaire net) Plancher = SMIC	70% du salaire brut (84% du salaire net) Plancher = SMIC
Allocation versée à l'employeur	60% du brut ou 70% du brut pour les secteurs déterminés par décrets.	60% du brut
Engagements	Possibles engagements en matière d'emploi En cas de renouvellement	Obligatoire Maintien dans l'emploi et formation
Dialogue social	En cas d'activité partielle individualisée	Mise en place du dispositif par accord Informations régulières

SYNTHESES PRECONISATIONS CFE-CGC

	Préconisations CFE-CGC
Préambule de l'accord	Associer un organisme tiers dans l'élaboration du diagnostic préalable
Clauses de l'accord d'APLD	<p>Inscrire dans l'accord l'obligation des contreparties pour l'employeur</p> <p>Inscrire dans l'accord une clause par laquelle l'employeur s'engage à verser les cotisations et contributions sociales</p> <p>Inscrire dans l'accord une clause de rendez-vous pour faire régulièrement le point et un bilan quantitatif et qualitatif sur les mesures de formation à l'arrêt de l'APLD</p> <p>Que la baisse du temps de travail conduit à une révision / adaptation des objectifs et de la charge de travail</p> <p>Négocier les conditions d'informations des salariés placés en APLD</p> <p>Tenter de négocier un niveau d'indemnisation de net plus important que celui de la loi</p>
Engagements de l'employeur	<p>Les engagements doivent porter sur l'intégralité des emplois de l'entité, et non uniquement sur les salariés placés dans le dispositif d'APLD,</p> <p>Les engagements doivent s'appliquer pendant une durée au minimum égale à la durée d'application du dispositif dans l'entité, pour chaque salarié concerné.</p> <p>Il est important que la liste des besoins en formation soit coconstruite avec un opérateur spécialisé tel que l'OPCO ou l'OPMQ</p> <p>Il est primordial de s'assurer que l'ensemble des salariés maîtrisent les savoirs essentiels qui correspondent à des besoins immédiats, avant de se concentrer sur les emplois d'avenir</p>

AVANT-PROPOS

Le dispositif que nous allons vous présenter à plusieurs noms :

Pour la Loi il s'agit de « **l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi** » (ARME), pour le décret, il s'agit du « **dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable** » et enfin, le Ministère du Travail parle de « **l'activité partielle de longue durée** » (APLD).

Toutes ces dénominations désignent cependant le même dispositif que nous appellerons, dans cette note, l'**APLD**, pour plus de simplicité.

Même si l'**APLD** et l'**activité partielle de droit commun** partagent beaucoup de points communs, à commencer par le nom, se sont deux dispositifs différents. Ainsi, **ne sont pas applicables à l'APLD les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle, conclues avant la création de l'APLD.**

➔ Pour plus d'information sur l'activité partielle de droit commun, nous vous renvoyons à la lecture de notre guide sur l'activité partielle [disponible sur l'intranet de la Confédération](#).

Ce guide vise donc à vous donner toutes les informations nécessaires à la négociation d'un accord d'APLD (conseil de rédaction, décryptages, exemple de clause) **afin de négocier en toute connaissance de cause un accord d'APLD dans votre branche, entreprise, établissement ou groupe, tout en protégeant les intérêts spécifiques de l'encadrement.**

TABLE DES MATIERES

1 Articulation avec l'activité partielle de droit commun.....	4
2 Les salariés éligibles à l'APLD	4
3 les conséquences pour les salariés.....	5
3.1 Avertissements.....	5
3.2 Le statut du salarié placé en APLD	5
3.3 Les droits connexes :	5
4 La mise en place de l'APLD	6
4.1 Par un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe	6
4.2 Par un accord de branche étendu	6
4.3 l'articulation entre les accords d'APLD de branche et d'entreprise	6
4.4 Préconisations CFE-CGC	6
5 Les clauses de l'accord d'APLD	7
5.1 Le préambule	7
5.2 Les clauses obligatoires	8
5.3 Les clauses facultatives	8
5.4 Préconisations CFE-CGC	8
6 Les engagements de l'employeur	10
6.1 Les engagements en matière d'emploi.....	10
6.2 Les engagements en matière de formation professionnelle	11
7 La réduction du temps de travail	11
7.1 Le principe.....	11
7.2 L'exception	12
7.3 Préconisations CFE-CGC	12
8 Le rôle du CSE	13
8.1 En cas d'accord d'entreprise d'établissement ou de groupe	13
8.2 En cas de document unilatéral	13
8.3 Le suivi de l'accord.....	13
9 le rôle de l'administration	13
9.1 L'extension des accords de branche	13
9.2 La validation des accords.....	14
9.3 L'homologation du document unilatéral.....	14
9.4 Les sanctions :	15
10 la durée de l'APLD	15
10.1 La durée d'application de l'accord	15
10.2 La durée de validité du dispositif	15
10.3 La durée de validité de l'autorisation administrative	16
11 L'indemnisation de l'employeur et des salariés	16
11.1 L'indemnité d'APLD.....	16
11.2 L'allocation d'APLD	17
11.3 préconisations CFE-CGC.....	17
12 possibles évolutions du dispositif à partir du 1^{er} novembre 2020	18
12.1 Modifications de l'activité partielle	18

SOURCES

- [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 ([article 53](#)),
- [Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020](#) relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable,
- [Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020](#) portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle,
- [Décret n° 2020-794 du 26 juin 2020](#) relatif à l'activité partielle.
- [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

! ATTENTION !

Les règles relatives à l'APLD risquent d'évoluer à partir du 1^{er} novembre 2020. Comme les modifications sont, pour l'instant, sous la forme de projet de textes, elles ne sont pas définitives.

Les informations développées ci-dessous se bornent à décrypter le droit applicable à la date de la rédaction du guide (septembre 2020).

Si vous voulez en savoir plus sur les éventuelles évolutions à venir voir point 12.

1 ARTICULATION AVEC L'ACTIVITE PARTIELLE DE DROIT COMMUN

[L'article 9 du décret](#) prévoit expressément que **le dispositif d'APLD ne peut être cumulé sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle classique.**

Cela ne veut pas pour autant dire qu'un employeur qui a recours à l'activité partielle de droit commun ne peut pas bénéficier du dispositif d'APLD.

Il est donc possible de « cumuler » les deux dispositifs s'ils concernent des salariés différents, sur une temporalité différente.

2 LES SALARIES ELIGIBLES A L'APLD

Le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) est applicable à tous les salariés liés par un contrat de travail de droit Français.

Ainsi, les salariés ayant un temps de travail dérogatoire, les cadres dirigeants, les salariés en contrats à durée déterminée ou en contrat d'apprentissage, sont éligibles au dispositif.

Comme les fonctionnaires des trois fonctions publiques ne bénéficient pas de contrat de travail, ils ne sont pas éligibles à ce dispositif.

3 LES CONSEQUENCES POUR LES SALARIES

3.1 Avertissements

Il subsiste aujourd'hui une incertitude juridique sur les règles applicables sur la mise en APLD pour les salariés, car la Loi et le décret relatif à l'APLD restent muets sur les conditions d'acceptation ou de refus des salariés, et qu'ils ne prévoient pas expressément que le refus de la mise en APLD soit un motif de licenciement (cette possibilité est pourtant prévue pour les APC).

Cependant, il est raisonnable de penser que les rédacteurs du dispositif avaient la volonté de rendre applicables les dispositions du Code du travail relatif à l'activité partielle de droit commun, à l'APLD. Le fait que le décret précise les articles réglementaires du Code du travail qui ne sont pas applicables à l'activité partielle alimente cette hypothèse.

3.2 Le statut du salarié placé en APLD

Si nous estimons que, les règles applicables à l'APLD sont celles de l'activité partielle, alors :

- Un salarié (même protégé) ne peut pas refuser la mise en APLD,
- Le contrat de travail du salarié placé en situation d'APLD est suspendu pendant les heures chômées,
- Un salarié placé en situation d'APLD ne peut pas travailler pour son entreprise pendant les heures chômées, même en télétravail, mais il peut **travailler pour une autre entreprise** sous réserve de ne pas avoir de clause d'exclusivité

3.3 Les droits connexes :

Si nous estimons que, les règles applicables à l'APLD sont celles de l'activité partielle alors :

- La totalité des heures chômées est prise en compte pour le **calcul de l'acquisition des droits à congés payés**, et pour la **répartition de la participation et de l'intéressement** ;
- Les indemnités versées à l'occasion de l'activité partielle entrent dans l'assiette des rémunérations servant au calcul de **la prime de treizième mois** ;
- Les périodes d'activité partielle sont assimilées à des périodes de travail pour la détermination des **droits aux différentes prestations de Sécurité sociale** ;
- Des **points de retraite complémentaire** sont attribués si la durée "chômée" est d'au moins 60 heures dans l'année civile ;
- En cas de licenciement, **l'indemnité de préavis** est calculée sur le salaire « classique » et non le salaire minoré perçu du fait de l'activité partielle ;
- En cas de licenciement, **l'indemnité de licenciement** est calculée sur le salaire « classique » et non le salaire minoré perçu du fait de l'activité partielle ;
- Les périodes d'activité partielle sont comptabilisées pour le décompte des jours travaillés ouvrant **droit aux prestations d'Assurance chômage** ;
- Comme le salarié perçoit un salaire minoré, les périodes d'activité partielle peuvent être exclues, à la requête de l'allocataire, de la **détermination du salaire de référence** pour le calcul de son indemnisation chômage.
- **Les périodes d'activité partielle ne permettent pas la validation et l'acquisition de trimestre pour les droits à la retraite.**

En tout état de cause, afin d'éviter tout malentendu, nous vous conseillons d'aborder ce point lors de la négociation, et de prévoir une clause dans l'accord permettant l'information des salariés sur la possibilité ou non de refuser la mise en APLD, par exemple

4 LA MISE EN PLACE DE L'APLD

À la différence de la mise en situation d'activité partielle classique, qui est une décision unilatérale de l'employeur, la mise en situation d'APLD **est le fruit d'une négociation au niveau de l'entreprise, de l'établissement, du groupe ou de la branche.**

4.1 Par un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe

L'APLD peut prendre la forme d'un accord conclu au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe.

L'accord d'APLD doit respecter le droit commun des accords collectifs, c'est-à-dire respecter la condition de validité de l'accord (majorité ou, à défaut, le référendum d'entreprise) et la condition de [publication](#) des accords collectifs de travail.

4.2 Par un accord de branche étendu

Pour faciliter la mise en place de l'APLD notamment dans les petites entreprises, les partenaires sociaux peuvent décider de mettre en place le dispositif d'APLD au niveau de la branche par un accord de branche étendu.

Ainsi, les entreprises qui sont dans le champ d'application de l'accord de branche, et qui souhaitent recourir à l'APLD, ont la possibilité de bénéficier du dispositif d'APLD sans avoir à négocier un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Pour ce faire, **il suffit à l'employeur**, après consultation du CSE (s'il existe), **d'élaborer un document, de façon unilatérale, qui décline les stipulations de l'accord de branche étendu au niveau de l'entreprise.**

Ce document unilatéral doit naturellement être conforme aux stipulations de l'accord de branche.

4.3 l'articulation entre les accords d'APLD de branche et d'entreprise

Si un accord d'APLD a été conclu au niveau de la branche, cela n'empêche pas l'employeur qui souhaite déroger aux stipulations de cet accord de conclure un accord d'APLD dérogatoire au niveau de l'entreprise.

L'employeur n'est tenu de respecter toutes les stipulations de l'accord de branche étendu que dans le cas où il élabore un document unilatéral.

4.4 Préconisations CFE-CGC

Est-il préférable de négocier un accord de branche ou accord d'entreprise ? Le choix n'est pas simple à faire, et les conséquences sont loin d'être négligeable, car :

- Négocier un accord de branche étendu revient à **donner les « mains libres » à l'employeur** au niveau de l'entreprise puisqu'il **élabore de façon unilatérale** (après consultation du CSE s'il existe) les déclinaisons de l'accord de branche étendu dans l'entreprise,
- Négocier un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe n'est possible que si le dialogue social y est loyal et efficace, car le **risque de chantage à l'emploi** est fort.

La réponse à cette question dépend donc de la branche dans laquelle vous êtes, de la qualité du dialogue social, et de la typologie des entreprises.

Pour la CFE-CGC, la négociation doit toujours être privilégiée à la décision unilatérale. Ainsi, comme les accords de branche ont uniquement été pensés pour faciliter la mise en place, via un document unilatéral, l'APLD dans les entreprises sans dialogue social, nous vous proposons d'insérer la clause suivante dans l'accord de branche étendu :

Dans un accord de branche :

« Les signataires rappellent leurs volontés de favoriser le dialogue social de qualité.

A ce titre, ils souhaitent que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif spécifique par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Par conséquent, les signataires souhaitent que les stipulations du présent accord ne s'appliquent qu'en l'absence de Délégué syndical ou de Conseil d'entreprise, ou en cas d'échec de la négociation, dans l'entreprise, l'établissement ou le groupe. »

5 LES CLAUSES DE L'ACCORD D'APLD

5.1 Le préambule

Quelle que soit la nature du document mettant en place l'APLD, **il doit obligatoirement comporter, dans son préambule, un diagnostic** sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

Ce diagnostic a son importance puisqu'il fixe dans le marbre la situation économique de l'entreprise ou de la branche, **ce qui permet de négocier en parfaite connaissance de cause.**

De plus, le préambule peut trouver son utilité en cas de négociation ultérieure, pour démontrer, la dégradation ou l'amélioration de la situation économique de l'entreprise.

Ainsi, pour avoir le diagnostic le plus complet et neutre possible nous vous conseillons, dans le cadre d'un accord de branche, d'associer un organisme tiers à son élaboration (OPCO, CPNEFP, CPPNI, OPMQ, Carif-oref etc). Nous préconisons également, dans le cadre d'un accord d'entreprise, de groupe, ou d'établissement, de recourir aux informations contenues dans la BDES pour alimenter le diagnostic.

Enfin, **comme le préambule est la mémoire de l'accord**, il est important d'y inscrire l'historique et le contexte de la négociation, **ce qui permettra, aux négociateurs ultérieurs, de bien comprendre le contexte dans lequel cet accord a été négocié** (existence ou non d'un protocole d'accord, recours à l'activité partielle, recours au préalable à un accord sur l'emploi comme le PSE, la rupture conventionnelle collective, ou un accord de performance collective).

5.2 Les clauses obligatoires

Le document unilatéral, ainsi que les accords de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement doivent impérativement prévoir :

1. **La date de début et la durée** d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
2. **Les activités** auxquels s'applique ce dispositif ;
3. **Les salariés** auxquels s'applique ce dispositif
4. **La réduction maximale de l'horaire de travail** en deçà de la durée légale ;
5. **Les engagements** en matière d'emploi ;
6. **Les engagements** en matière de formation professionnelle ;
7. **Les modalités d'information** des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord (cette information devant avoir lieu au moins tous les trois mois).

5.3 Les clauses facultatives

L'article 1^{er} du décret prévoit une liste de clause facultative à savoir :

1. **Les conditions dans lesquelles les dirigeants** salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, **fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif** ;
2. **Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés** et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif
3. **Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.**

5.4 Préconisations CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, la clause des contreparties nous semble essentielle et nécessaire pour l'équilibre de l'accord. À ce titre nous préconisons d'inscrire dans l'accord de branche une clause obligeant les employeurs à l'inscrire dans le document unilatéral. Voici une proposition de rédaction :

Dans un accord de branche :

« *Le document unilatéral précise, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de recours à l'activité partielle de longue durée à la situation de [l'établissement / de l'entreprise / du groupe]*

Il comporte un diagnostic complet coconstruit avec [nom de l'organisme paritaire choisi] sur la situation économique de [l'établissement / de l'entreprise / du groupe] ainsi que les perspectives d'activité,

Le document unilatéral mentionne également :

- *[Liste des clauses obligatoire]*
- *La liste des efforts pris par les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires. Ceux-ci devant être proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif. »*

Comme la liste des clauses facultative est indicative, il est possible d'ajouter des clauses non prévues par le décret. Ainsi, nous vous proposons des idées de clauses :

5.4.1 La clause de maintiens des contributions/cotisations

En l'absence d'une précision du Gouvernement sur le régime fiscal et social de l'indemnité versée aux salariés dans le dispositif (voir point 3), **il nous semble nécessaire qu'une clause par laquelle l'employeur s'engage à verser les cotisations et contributions sociales soit inscrite dans l'accord.**

En effet, il subsiste aujourd'hui un flou sur la possibilité de continuer à générer des droits annexes (assurance chômage, retraite complémentaire, complémentaire santé) sur la partie de la rémunération composée de l'indemnité d'activité partielle. **Cette clause vise à sécuriser les salariés via le versement de cotisations et contributions** ouvrants des droits ultérieurs.

5.4.2 La Clause de rendez-vous

Cette clause engage les parties contractantes à se rencontrer régulièrement pour faire un bilan de l'application de l'accord, et de la situation de l'entreprise.

5.4.3 La clause d'information des salariés

Le décret prévoit expressément que l'accord ou le document unilatéral doit préciser les modalités d'information des IRP, et des OS, nous préconisons d'élargir cette information à l'ensemble des salariés.

Cette information viserait à expliquer à l'ensemble des salariés les conséquences de l'APLD sur le contrat de travail, le détail de la rémunération, et pourrait préciser les engagements de l'employeur.

5.4.4 Clause de mobilisation de CP / RTT

Pour la CFE-CGC, en fonction de la situation de l'entreprise, **la clause obligeant les salariés à prendre leurs congés payés et/ou à utiliser leur CPF**, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif **ne nous semble pas nécessaire ni opportune.**

6 LES ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR

6.1 Les engagements en matière d'emploi

! ATTENTION !

Les engagements en matière d'emploi **ne sont pas des engagements absolus**, ils ne concernent **que les licenciements pour motif économique**.

C'est-à-dire que **l'employeur ne peut pas être sanctionné s'il décide de licencier un salarié pour faute**, ou s'il ne remplace pas un salarié parti à la retraite.

6.1.1 Dans l'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe

Comme cette négociation dépend fortement de qualité du dialogue social et de la situation économique de l'entité dans laquelle vous êtes, nous ne pouvons pas vous donner des exemples d'engagements « type ».

Cependant, lors de la négociation de cette clause, il y a **deux points sur lesquels vous devez être vigilant** (en plus des engagements eux-mêmes) :

- **Le périmètre d'application de ces engagements,**
- **La durée de ces engagements.**

Pour la **CFE-CGC**, les engagements de l'employeur doivent à minima :

- **Porter sur l'intégralité des emplois** de l'entité, et non uniquement sur les salariés placés dans le dispositif d'APLD,
- S'appliquer pendant **une durée au minimum égal à la durée d'application du dispositif** dans l'entité, pour chaque salarié concerné.

Le décret prévoit expressément qu'en l'absence de stipulations contraires dans l'accord, les engagements en matière de **maintien de l'emploi** portent automatiquement sur l'intégralité des emplois de l'entité.

6.1.2 Dans l'accord de branche

Dans le cadre de l'APLD, l'accord de branche est pensé comme étant uniquement un cadre dans lequel l'employeur doit s'inscrire pour l'élaboration du document unilatéral.

Ainsi, si l'accord de branche ne fixe pas les engagements de l'employeur (cela sera fait dans le document unilatéral) il peut déterminer le périmètre d'application des engagements ainsi que la durée des engagements. **Lors de l'élaboration du document unilatéral, l'employeur ne pourra pas déroger à ces stipulations.**

Ainsi, **pour la CFE-CGC**, il est indispensable que ces deux éléments soient prévus dans l'accord de branche, pour que les engagements :

- Portent **sur l'intégralité des emplois de l'entité**, et non uniquement sur les salariés placés dans le dispositif d'APLD,
- S'appliquent pendant **une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif** dans l'entité.

Le décret prévoit expressément qu'en l'absence de stipulations contraires dans l'accord, les engagements en matière de **maintien de l'emploi** portent automatiquement sur l'intégralité des emplois de l'entité dans lequel est élaboré le document unilatéral.

6.1.3 Dans le document unilatéral

Le document unilatéral élaboré par l'employeur est **une déclinaison des stipulations de l'accord de branche étendu, au niveau de l'entreprise.**

- Il doit obligatoirement comporter l'ensemble des clauses inscrites dans l'accord de branche étendu, **y compris les clauses facultatives.**
- Il **ne peut pas comporter de clauses contraires** aux stipulations de l'accord de branche étendu.

6.2 Les engagements en matière de formation professionnelle

Que ce soit dans l'accord de branche étendu, l'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe, **il est important que la liste des besoins en formation soit coconstruite** avec un opérateur spécialisé tel que l'OPCO ou l'OPMQ.

Cette co-construction permet de mettre en place un plan de formation cohérent **correspondant aux réalités des besoins de la branche, ou de l'entreprise, et d'éviter ainsi les formations dont la pertinence n'est pas avérée.**

Enfin, pour la CFE-CGC, s'il est important de former sur les nouveaux métiers, il est tout aussi primordial de former **aux métiers qui ont un avenir dans le bassin d'emploi concerné**, et également de **s'assurer que l'ensemble des salariés maîtrisent les savoirs essentiels qui correspondent à des besoins immédiats** tels que la gestion des outils de bureautique par exemple.

Le temps de L'APLD doit être utilisé par l'entreprise pour faire monter en compétences le plus de salariés possibles, concernés par ce dispositif, en utilisant massivement la formation via tous les dispositifs existants.

7 LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

7.1 Le principe

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

Cette réduction du temps de travail s'apprécie **pour chaque salarié**, sur la durée prévue dans l'accord ou le document unilatérale.

L'APLD, à la différence de l'activité partielle classique, ne peut donc pas conduire à la suspension totale de l'activité de l'entreprise, **mais uniquement à la suspension temporaire de l'activité.**

Ainsi, pour un salarié au 35h, un accord d'APLD de 20 mois ne pourra prévoir une interruption de l'activité uniquement pendant 8 mois (40% de 20 mois).

7.2 L'exception

Il est cependant prévu que cette **limite de 40% puisse être dépassée** « *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* » ([article 4 du décret](#)).

Ainsi, pour dépasser la limite de réduction du temps de travail de 40% il faut 3 éléments :

1. Justifier du caractère exceptionnel résultant de la situation particulière de l'entreprise,
2. Une décision favorable de l'administration
3. Que l'accord de branche, d'entreprise, d'établissement ou de groupe le prévoit

En tout état de cause, **la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.**

7.3 Préconisations CFE-CGC

S'il semble logique et évident qu'une réduction du temps de travail amène à une révision / adaptation des objectifs et de la charge de travail, nous préconisons fortement que cela soit écrit noir sur blanc dans l'accord. Cela va de soi, mais c'est toujours mieux en l'écrivant.

Ainsi nous vous proposons la rédaction suivante :

Dans un accord de branche :

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

Dans un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe :

L'employeur veillera à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

8 LE ROLE DU CSE

8.1 En cas d'accord d'entreprise d'établissement ou de groupe

Le projet de décret ne prévoit pas d'information et de consultation spécifique du CSE dans le cadre de la négociation d'un accord d'APLD.

Cependant, **comme la mise en place de l'APLD affecte l'organisation, la gestion et la marche générales de l'entreprise**, en application de [l'article L.2312-8 du Code du travail](#), le CSE doit être informé et consulté.

Enfin, le décret prévoit que le CSE doit être informé de la décision de l'administration de validation de l'accord.

8.2 En cas de document unilatéral

[L'article 53](#) de la Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 prévoit expressément que l'employeur doit élaborer le document unilatéral, **après consultation du CSE** s'il existe.

De plus, le décret prévoit que le CSE doit être informé de la décision de l'administration d'homologation du document unilatéral.

8.3 Le suivi de l'accord

L'accord mettant en place le dispositif d'APLD doit prévoir les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel, sur la mise en œuvre de l'accord (**cette information devant avoir lieu au moins tous les trois mois**).

À ce titre, le CSE doit être régulièrement informé sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD. Cette information est importante, notamment dans le cadre de la négociation d'un avenant à l'accord d'APLD.

Une préconisation CFE-CGC est de faire un bilan à la fin de la période avec le nombre de personnes concernées, les équivalents temps plein des périodes chômées ainsi qu'un bilan quantitatif et qualitatif des mesures de formation mises en œuvre avec ce que cela a produit pour les personnes (certifications, changement de poste,)

9 LE ROLE DE L'ADMINISTRATION

9.1 L'extension des accords de branche

Pour être applicable, un accord de branche mettant en place **le dispositif d'APLD doit impérativement être étendu**. L'extension est une procédure par lequel le Ministère du Travail, via un arrêté, rend applicables les stipulations d'une convention ou un accord collectif à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Cette procure administrative **nécessite un arrêté d'extension** pris par la Ministre du Travail après avoir recueilli l'avis motivé [commission nationale de la négociation collective](#), dans lequel siège **les partenaires sociaux**, ainsi que les représentants des régions et collectivités ultramarines.

9.2 La validation des accords

Pour pouvoir placer les salariés dans le dispositif d'APLD, l'employeur **doit au préalable avoir fait valider l'accord d'entreprise d'établissement, de groupe, par l'administration du travail**. C'est donc cette décision administrative qui vaut autorisation de placer les salariés dans le dispositif.

Pour valider un accord, l'administration doit s'assurer :

- De la validité et de la régularité de la procédure de négociation,
- De la présence, dans l'accord, des clauses définissants :
 - o La durée d'application de l'accord,
 - o Les activités et les salariés concernés,
 - o Les réductions de l'horaire de travail,
 - o Les engagements de l'employeur,

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un **délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord**. Le silence gardé par l'autorité administrative à l'issue du délai vaut décision d'acceptation de validation.

Cette procédure est renouvelée en cas de conclusion d'un avenant de révision.

9.3 L'homologation du document unilatéral

Pour pouvoir placer les salariés dans le dispositif d'APLD, l'employeur **doit au préalable avoir fait homologuer le document unilatéral, par l'administration du travail**. C'est donc cette décision administrative qui vaut autorisation de placer les salariés dans le dispositif. **Pour homologuer un document unilatéral, l'administration doit vérifier :**

- La régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE (s'il existe),
- La présence, dans l'accord, des clauses définissants :
 - o La durée d'application de l'accord,
 - o Les activités et les salariés concernés,
 - o Les réductions de l'horaire de travail,
 - o Les engagements de l'employeur,
- La conformité du document unilatéral aux stipulations de l'accord de branche ;
- La présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi.

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision d'homologation dans un **délai de vingt et un jours à compter de la réception du document élaboré par l'employeur**. Le silence gardé par l'autorité administrative à l'issue du délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

Cette procédure est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document unilatéral.

9.4 Les sanctions :

En plus du rôle de validation / homologation, l'administration du travail à *un rôle de sanction* puisqu'elle peut :

- **Demander à l'employeur de rembourser** à l'État les sommes qu'il a perçues pour chaque salarié placé en APLD, et qui est licencié pour **motif économique** pendant la durée de recours du dispositif,
- **Demander à l'employeur de verser une somme forfaitaire**, à l'État, pour chaque salarié licencié **pour motif économique**, qui n'était pas placé en situation d'APLD, mais dont l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi,
- **Interrompre le versement de l'allocation** lorsqu'elle constate que les engagements de l'employeur ne sont pas respectés.

La somme forfaitaire est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'APLD, et le nombre de salariés placés en APLD.

L'administration du travail peut renoncer à demander le remboursement

- De tout ou partie des sommes dues par l'employeur si cela est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.
- Des sommes du par l'employeur si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le préambule de l'accord collectif ou le document unilatéral de l'employeur.

Il convient donc d'être particulièrement exigeant et vigilant lors de la rédaction du préambule (voir point 5.1)

10 LA DUREE DE L'APLD

10.1 La durée d'application de l'accord

L'article 3 du décret prévoit expressément que les accords d'APLD sont à durée déterminée. Ainsi, le bénéfice du dispositif d'APLD est accordé **dans la limite de 24 mois (consécutif ou non) pris sur une période glissante de 36 mois consécutifs**.

10.2 La durée de validité du dispositif

Le dispositif d'APLD est un dispositif temporaire conçu pour faire face à la crise sanitaire économique et sociale liée à la crise sanitaire de la Covid-19.

De ce fait, il est prévu qu'à partir du 30 juin 2022, il ne sera plus possible de demander à l'administration l'homologation ou la validation de l'accord ou du document unilatéral.

Pendant, **les accords homologués et validés jusqu'au 30 juin 2022 continueront à s'appliquer** pour la durée prévue dans l'accord ou le document unilatéral.

Ainsi, si un accord est validé le 30 juin 2022, l'employeur pourra placer des salariés en situation d'APLD jusqu'au 30 juin 2025.

10.3 La durée de validité de l'autorisation administrative

La décision **d'homologation ou de validation** vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée **de six mois**. L'autorisation est **renouvelée par période de six mois**.

Au moment du renouvellement, **l'employeur doit adresser à l'administration** :

- Un bilan portant sur le respect de ses engagements,
- Un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe,
- Le 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'activité partielle spécifique

Attention, le renouvellement de l'accord n'est pas une nouvelle demande d'homologation ou de validation.

11 L'INDEMNISATION DE L'EMPLOYEUR ET DES SALARIES

11.1 L'indemnité d'APLD

Pour mémoire, l'indemnité d'APLD indemnise les heures, les demi-journées ou les jours chômés du salarié placé en situation d'APLD.

L'indemnité horaire correspond (sauf stipulations plus favorables dans un accord d'entreprise), **à 70 % du salaire de référence** (la rémunération brute).

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC, et le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur à 8,03€ net par heure (SMIC horaire net).

Ainsi, la rémunération du salarié placé dans le dispositif d'APLD sera composée de :

- Son salaire, pour les heures travaillées
- L'indemnité d'APLD pour les heures chômées

Ainsi, l'indemnité d'APLD correspond au montant de l'indemnité que perçoit un salarié placé en situation d'activité partielle de droit commun.

Le régime dérogatoire en cas de formation (maintien à 100% de la rémunération net) n'est pas applicable dans le cadre de l'APLD.

➔ Pour plus d'information sur la détermination de l'indemnité, nous vous renvoyons à la note de décryptage de l'activité partielle disponible sur [l'intranet de la confédération](#).

! ATTENTION !

Si l'APLD et l'activité partielle de droit commun ont de nombreuses similitudes, il s'agit de deux dispositifs autonomes et différents. Ainsi, les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle, conclues avant la création de l'APLD ne sont pas applicables à l'APLD.

11.2 L'allocation d'APLD

Pour mémoire, l'allocation d'APLD est la somme versée par l'État à l'employeur pour rembourser le montant versé aux salariés placés en situation d'APLD.

Le taux horaire de l'allocation correspond, pour chaque salarié, à 60% de la rémunération brute.

Le taux horaire ne peut être inférieur à 7,23€, **sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation** pour lesquels l'employeur ne peut percevoir une allocation supérieure au montant de l'indemnité versé.

11.3 préconisations CFE-CGC

Comme les stipulations d'une convention collective applicable à l'activité partielle de droit commun ne sont pas applicables à l'APLD (notamment sur la question du maintien de la rémunération), il est important de renégocier les clauses de votre convention collective si vous souhaitez les rendre applicables à l'APLD.

12 POSSIBLES EVOLUTIONS DU DISPOSITIF A PARTIR DU 1^{ER} NOVEMBRE 2020

! ATTENTION !

Cette partie est rédigée à titre indicatif. Elle basées sur l'analyse de projet de textes dont le contenu peut radicalement évoluer.

Ainsi, ne prenez pas les informations développées ci-dessous comme le droit applicable à partir du 1^{er} novembre 2020, mais comme un indice des évolutions qui pourraient être envisagées.

12.1 Modifications de l'activité partielle

En synthèse, les projets de textes prévoient les évolutions suivantes :

12.1.1 Le taux horaire de l'allocation

Pour mémoire, l'allocation est l'aide versée par l'Etat à l'employeur. Les projets de textes prévoient que ce taux :

- **Passer de 60%** du salaire brut à **36%** pour le taux de droit commun,
- **Passer de 70%** du salaire brut à **60%** du salaire brut pour les employeurs qui exercent leurs activités principales dans des secteurs particulièrement affectés par la crise sanitaire,
- **Reste 70%** du salaire brut pour les employeurs dont l'interruption de l'activité est liée à une obligation légale, réglementaire, ou une décision administrative.

12.1.2 Le taux horaire de l'indemnité

Pour mémoire, le taux horaire de l'indemnité est ce que verse l'employeur aux salariés placés en situation d'activité partielle. Les projets de textes prévoient que ce taux :

- **Passer de 70%** du salaire brut à **60%**, pour le taux de droit commun
- **Reste à 70%** du salaire brut pour les salariés d'employeur ayant un taux majoré

12.1.3 Durée de l'activité partielle

Les projets de textes prévoient que la durée du dispositif n'est plus de 12 mois, mais de 3 mois, dans la limite de 6 mois, sur une période de 12 mois.