# Modèle de document unilatéral de l’employeur pour la mise en place du dispositif d’Activité Partielle de Longue Durée (APLD) au sein de l’entreprise/association

|  |
| --- |
| Pour rappel, la mise en place de l’APLD au sein d’un établissement nécessite :* Soit un accord collectif d’entreprise adopté selon les dispositions légales et conventionnelles sur la négociation en entreprise
* Soit un accord collectif de branche étendu suivi d’un document unilatéral rédigé par l’employeur.

Le modèle en l’espèce doit donc être utilisé uniquement si un accord de branche a été négocié et étendu dans la branche à laquelle votre entreprise appartient. A défaut d’accord de branche étendu, seul un accord d’entreprise peut vous permettre de mettre en place l’APLD. (*Attention : en fonction de votre CCN, assurez-vous que l’accord de branche ne privilégie pas en priorité la négociation d’un accord d’entreprise)*Pour être valable, **votre document unilatéral (DUE) doit impérativement être conforme aux dispositions de l’accord étendu dans votre branche. Il est également obligatoire de consulter le CSE avant son élaboration**. Si les dispositions de l’accord de branche ne vous conviennent pas, vous n’avez pas d’autre choix que de conclure votre propre accord d’entreprise.Le document unilatéral de l’employeur précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l’entreprise ou de l’établissement, des stipulations de l’accord de branche étendu.Outre le diagnostic sur la situation économique de l’établissement ou de l’entreprise et les perspectives d’activité, il comporte obligatoirement les éléments suivants :1. La date de début et la durée d’application du dispositif ;
2. Les activités et salariés auxquels s’applique le dispositif ;
3. La réduction maximale de l’horaire de travail en deçà de la durée légale, laquelle ne peut pas être supérieure à 40% ;
4. Les engagements en matière d’emploi et de formation professionnelle ;
5. 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 a lieu au moins tous les trois mois.

Il peut également prévoir, sans que cette liste soit limitative :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.

Ce modèle comporte donc les clauses obligatoires illustrées par des exemples tirés d’accords d’entreprise. Pensez à bien supprimer les commentaires (dans les cadres) ou choisir les options surlignées. |

## Préambule

|  |
| --- |
| *Le préambule doit faire état du diagnostic sur la situation économique de la structure mais également doit comporter les perspectives d’activité. Il est fortement conseillé d’illustrer vos propos par des chiffres.**Selon le ministère du travail, ce diagnostic peut retracer les difficultés au niveau de la structure, les pertes de chiffres d’affaires, les difficultés de trésorerie, les baisses des adhésions, les menaces pesant sur l’emploi, etc. Il pourra s’appuyer notamment sur les études économiques menées au sein de la branche dans le cadre d’un diagnostic partagé avec les partenaires sociaux (pour cela n’hésitez pas à consulter le préambule de l’accord de branche étendu dont vous dépendez). Il est recommandé de préciser des indicateurs objectivables (chiffre d’affaires, rentabilité, etc).**Vous trouverez ci-dessous un exemple de rédaction que nous vous conseillons d’adapter et d’alimenter par rapport à la situation de votre structure.* |

La crise sanitaire résultant de la pandémie de Covid-19 a subitement généré un important ralentissement de l’économie et de l’activité au niveau national. Cette situation exceptionnelle a entrainé une baisse d’activité durable de l’entreprise/association.

En effet, le niveau d’activité de l’entreprise/association s’est considérablement réduit à l’occasion de la pandémie de Covid-19. Ainsi, on peut constater que le chiffre d’affaires/nombre d’adhésions/nombre de demandes de formation/nombre d’usagers/nombre de locataires (…) pour la période de mars à décembre 2020 est inférieur de près de \_\_\_% par rapport à la même période en 2019.

*(Détaillez ici la situation économique actuelle de la structure avec des chiffres et ensuite les perspectives envisagées démontrant que la baisse d’activité est certes durable mais pas pérenne)*

|  |
| --- |
| **Exemples de préambules rédigés dans les entreprises (pas forcément dans nos secteurs**) **pouvant vous inspirer et vous aider sur les éléments à indiquer dans votre DUE :**Exemple 1 : (Accord chez Souleiado)« *Le confinement et ses suites ont réduit significativement l’activité de notre société, nos clients qui sont poussés à rechercher des économies, suppriment leurs achats non considérés comme de première nécessité.**L’incertitude économique générale a engendré un mouvement de prudence et d’attentisme ayant ralenti, stoppé ou annulé de nombreux projets en cours ou prévus (relation presse, réduction des prochaines collections…).**Si la phase de déconfinement a permis un certain redémarrage de l’activité, celle-ci reste lente avec une réelle perte de nos clients étrangers.**Notre société (…) est de ce fait confrontée à une baisse d’activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois.* *L’année 2021 ne sera malheureusement pas « normale ».* *Le vaccin semble nécessaire au contrôle de l’épidémie, et la campagne de vaccination grand public ne commencera pas avant le second trimestre.* *On ne peut pas espérer un retour à la normale de la fréquentation française des commerces avant l’été 2021, et du tourisme étranger avant 2022.* *Selon notre diagnostic, la baisse d’activité devrait continuer sur l’année 2021 et potentiellement jusqu’au 31/12/2021**Si la période d’incertitude persiste et ne reste pas favorable à l’établissement de projections d’activité et de financement, cet exercice est incontournable.**L’entreprise a arrêté pour 2021 le scénario suivant sur le plan de l’exploitation : (…)****»***Exemple 2 : (Accord chez Aqua Thermic)*La crise sanitaire liée à la Covid-19 a des conséquences importantes sur l'activité socio-économique française. Cette situation exceptionnelle a entraîné une baisse d'activité durable de l'entreprise. Le confinement et ses suites ont réduit significativement l'activité de nos clients qui sont poussés à rechercher des économies en supprimant le recours à des prestataires extérieurs ou en renonçant à des projets. L'incertitude économique générale a engendré un mouvement de prudence et d'attentisme ayant ralenti, stoppé ou annulé de nombreux projets en cours ou prévus. Si la phase de déconfinement a permis un certain redémarrage de l'activité, celle-ci reste lente et beaucoup de nos clients nous informent de restrictions budgétaires. Notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois.* *Les chantiers que ce soit sur la partie chauffage ou celle des salles de bain cela représente 90% de notre activité. Actuellement il nous reste deux petits chantiers d’installation de salle de bain. A partir de mi-octobre nous n’avons pas d’autres chantiers de prévu.**L’entretien des chaudières et adoucisseurs : elle représente 10% de notre activité. Il nous reste des entretiens d’adoucissants à faire mais cela ne nous permet pas de faire survivre l’entreprise et de palier au coût de fonctionnement.**Relances Aqua Thermic tente par tous les moyens de relancer son économie, nous sommes partenaires avec l’ALEC 01 qui est l’agence du département concernant les aides énergétiques. L’ensemble des employés va également participer à une formation sur les chaudières de marque PERGE au mois d’octobre.**Une formation sur les dernières gammes d’adoucisseurs devait également avoir lieu mi-septembre en Allemagne mais le département de l’Ain étant passé à un stade d’alerte plus élevé ils ont préféré annuler la formation qui était pourtant vitale (car nous ne pouvons pas vendre de nouveaux modèles sans être formés).**Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2021 et potentiellement jusqu'en 2022.* *Le recours à l'activité partielle qui a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge de l'Etat et l'UNEDIC a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise. Cependant, ce dispositif a été modifié. Depuis, un dispositif spécifique d'activité partielle plus avantageux a été créé à compter du 1er juillet 2020 pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif permet une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics. Il autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40 % de la durée légale du travail sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'entreprise. L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus, est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise. »**Exemple 3 : (accord chez Aptyma)**« La crise sanitaire actuelle contraint la société APTYMA à prendre des mesures exceptionnelles. L’entreprise a choisi de décaler la clôture comptable au 30 Novembre 2020 (au lieu du 31 aout), afin de limiter les pertes constatées sur la période de Avril à Aout 2020. Une reprise de l’activité à la rentrée de septembre 2020 était espérée, elle n’est toujours là et la société a peu visibilité pour les mois à venir.* *Du 1er septembre 2019 au 30 novembre 2020, la société accuse une perte de (…)k€ de CA par rapport à une année conventionnelle.**L’activité commerciale est au ralenti. Ce ralentissement est constaté depuis l’été 2020.* *La société n’a aucune visibilité sur les prochaines commandes. Habituellement, l’entreprise a un carnet de commandes complet sur 1 mois. A ce jour, la visibilité est à deux semaines.* *La société a dû revoir ses objectifs à la baisse et espère atteindre un CA de (…) k€ pour l’année 2021 (contre … k€ habituellement).**Le budget 2020-2021 a été établi, il en ressort que la mise en place de l’APLD est une nécessité pour la santé de l’entreprise.**La stratégie de l’entreprise a toujours été basée sur l’Humain, il n’est donc pas envisageable de mettre un plan social en place. L’équipe en place est optimale pour une reprise d’activité normale. »* |

Face à ce constat, afin de faire face à la baisse durable d’activité de l’entreprise et préserver dans la mesure du possible l’emploi des salariés, il est convenu de recourir au dispositif spécifique d'activité partielle institué par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et en application de l’accord de branche \_\_\_\_\_\_ étendu le \_\_\_\_\_ .

A cet effet, il est mentionné dans le présent document unilatéral des dispositions portant notamment sur :

* la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
* les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
* la réduction maximale de la durée de travail ;
* les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Après information du comité social et économique (CSE) formulée au cours de la réunion du \_\_\_ *(Date)*, l’association/l’entreprise \_\_\_\_\_\_ (*Dénomination sociale*) a décidé ce qui suit.

## Article 1 – Durée de l’application

|  |
| --- |
| *Nous rappelons que le bénéfice de l’allocation est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs. Il est donc possible de prévoir une date de fin du dispositif 36 mois après la date de début. Pour autant, au cours de ces 36 mois, il ne sera pas possible de bénéficier de plus de 24 mois d’APLD.*Nos branches prévoient : *Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non sur une période de 36 mois consécutifs ou non. Le DUE doit être transmis à l’autorité administrative, pour homologation, jusqu’au 30 juin 2022 pour une fin d’application au plus tard le 30 juin 2025.*  |

Sous réserve de l’homologation du présent document par l’autorité administrative, le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée s’appliquera à compter du \_\_\_\_\_\_ pour une durée de \_\_\_\_\_\_ mois soit jusqu’au \_\_\_\_\_\_.

Il est précisé que la première période de 6 mois pour laquelle est sollicité ce dispositif s’étend du \_\_\_\_ au \_\_\_\_\_.

Le recours à ce dispositif pourra être renouvelé par période de 6 mois jusqu’à la date du \_\_\_\_\_\_\_.

Il est précisé qu’il ne pourra pas être recouru au bénéfice de ce dispositif spécifique pour une durée supérieure à 24 mois continus ou non.

## Article 2 – Activités et salariés concernés

|  |
| --- |
| *Nous rappelons que les salariés visés par l’activité partielle de longue durée ne pourront pas bénéficier du dispositif d’activité partielle de droit commun. En revanche, les salariés non visés par cet accord APLD pourront bénéficier du régime d’activité partielle de droit commun.*  |

La réduction durable d’activité concerne : \_\_\_\_\_\_\_ *(indiquez ici les activités et salariés concernés par cette APLD. Il peut s’agir de l’intégralité des services/activités et salariés comme seulement de certains services. Il n’y a pas de restriction dans les accords de branche*)

|  |
| --- |
| **Exemples de clauses mentionnées dans des accords d’entreprise** :* « La réduction durable d’activité concerne l’intégralité de l’entreprise/association. Par conséquent, le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée est susceptible de s’appliquer à l’ensemble des services et des salariés de la structure. »
* « L’activité réduite pour le maintien dans l’emploi sera applicable à tous les salariés quel que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d’apprentissage, contrat de professionnalisation). Seront donc visés par ce dispositif : le personnel ouvrier, le personnel ETAM, employés administratif et commercial, les apprentis.
* « Le dispositif d’activité partielle en cas de réduction d’activité durable concernera tous les salariés de l’entreprise dont les services sont listés ci-dessous : Production et Administratif »
 |

## Article 3 – Réduction de la durée du travail

Pour faire face aux difficultés rencontrées par l’entreprise/association, les salariés concernés par le présent document seront placés en activité partielle de longue durée. Leur durée de travail pourra être réduite jusqu’à 40 % de la durée légale de travail appréciée pour chaque salarié concerné sur la durée d’application du dispositif.

La réduction de la durée dépendant du niveau d’activité de l’entreprise, elle ne sera pas mise en œuvre de manière uniforme pendant la durée d'application du dispositif, son application pouvant conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Les salariés pourront être placés en position d’activité partielle longue durée individuellement et alternativement, selon un système de roulement, au sein notamment d’un même établissement ou d’un même service.

Dans l’hypothèse où l’activité de l’entreprise se rétablirait plus rapidement que prévue, la durée du travail de tout ou partie des salariés pourrait être augmentée.

Pour cette même raison, la Direction pourra également décider de suspendre ou de ne plus avoir recours au dispositif d’activité partielle de longue durée de manière anticipée.

|  |
| --- |
| *A noter : La limite maximale de 40% peut être dépassée, sur décision de l’autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l’établissement ou de l’entreprise. Cette situation particulière doit être précisée dans le document unilatéral élaboré par l’employeur, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l’horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.* |

## Article 4 – Indemnisation au cours de la période d’APLD

L’indemnisation des salariés sera calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

A titre indicatif et à ce jour il est précisé que le placement en activité partielle ouvre droit au salarié à une indemnité correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du Code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise/association ou, lorsqu'elle est inférieure, sur la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

*Si des salariés au forfait annuel en jours sont concernés par l’APLD* : S’agissant des salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en jours sur l’année, en application des dispositions des articles L. 3121-56 et L. 3121-58 du Code du travail, leur indemnisation sera calculée à due proportion de la réduction de la durée du travail applicable au sein de l’entreprise (ou de leur service lorsque l’APLD ne concerne qu’une partie de l’entreprise), conformément aux dispositions de l’article R. 5122-19 du Code du travail.

## Article 5 – Les engagements en matière d’emploi et de formation professionnelle

|  |
| --- |
| *Dans cet article, il faut prévoir les engagements en matière d’emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés par l’APLD.* ***Il faut appliquer a minima les engagements mentionnés dans les accords de branches y compris les engagements concernant les dirigeants.*** *Concernant les engagements en matière de formation, il faudra prévoir des engagements plus précis et concrets que ceux prévus dans les accords de branche. A savoir :****TSF****: Les engagements en matière d’emploi figurant dans le document unilatéral porteront sur les emplois concernés par le dispositif d’APLD.* *Ces engagements impliquent que les salariés placés en APLD ne fassent pas l’objet d’un licenciement pour motif économique, durant l’application du dispositif, au risque pour l’employeur de s’exposer au remboursement des allocations d’activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.* *Enfin, en cas de rupture du contrat de travail du salarié placé en APLD, pour le calcul du salaire de référence, la rémunération servant de base de calcul à l’indemnité de licenciement est celle que le salarié aurait perçue s’il n’avait pas été placé en APLD. Cette neutralisation des effets de l’APLD sur le calcul des indemnités de rupture s’applique quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail.* *Durant la période d’indemnisation au titre du dispositif spécifique d’activité partielle de longue durée, les entreprises n’auront pas recours à la sous-traitance ou à l’intérim pour remplacer des emplois qui sont en activité partielle*.*Les partenaires sociaux (…) souhaitent que la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge des formations certifiantes inscrites au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP) ainsi qu’au Répertoire Spécifique, comme prévu à l’article L.6323-6 du Code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d’inactivité, soit facilitée.**Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d’activité réduite, tout salarié placé en APLD peut définir ses besoins en formation à l’occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d’évaluation, entretien managérial…). Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période ou pour une reconversion professionnelle, sont définis dans le cadre d’un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation de l’APLD seront à favoriser.**Les parties au présent accord insistent sur l’importance pour les dirigeants d’entreprise de prendre part à l’effort de solidarité dans le contexte actuel.* *Ainsi, lorsqu’une entreprise met en œuvre le dispositif d’activité réduite, et cela pendant à minima toute la durée d’application du dispositif, les partenaires sociaux estiment, par souci de cohérence avec ce principe de solidarité, que les entreprises n’augmentent pas leurs dirigeants et ne distribuent pas de dividende (une mention figurera sur ce point dans le document unilatéral mis en place si la structure est concernée).****Éclat****: Tout plan de sauvegarde de l’emploi (PSE) visant des salariés placés sous le dispositif de l’APLD est interdit pendant toute la période de mise en œuvre de ce dispositif**Lorsque le seul volet du PSE est un plan de départs volontaires (PDV), l’interdiction prévue au paragraphe précédent ne s’applique pas. Cette interdiction ne s’applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives*.*Les engagements en matière d’emploi impliquent que les salariés placés en APLD ne fassent pas l’objet d’un licenciement pour motif économique, durant l’application du dispositif, au risque pour l’employeur de s’exposer au remboursement des allocations d’activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.**Dès lors qu’une entreprise dispose de capacités financières, les partenaires sociaux invitent ces entreprises à neutraliser les périodes d’activités partielles pour le calcul de la contribution versée au titre du budget des œuvres sociales et culturelles du CSE.**Toutefois, cet éventuel remboursement ne serait pas exigible si les perspectives d’activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le document unique.* *Sans attendre un entretien obligatoire (entretien annuel, entretien professionnel…) tout salarié placé en APLD et qui le demande, obtient un entretien avec son avec son responsable hiérarchique pour définir ses besoins en formation.**Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d’un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation de l’APLD seront à favoriser.**Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de justice en prenant part à l’effort de solidarité dans le contexte actuel. Ainsi, aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif d’activité partielle de longue durée (APLD) au sein de l’entreprise.* *Cette stipulation s'applique conformément aux dispositions légales et réglementaires aux :* *- Cadres dirigeants ;* *- Dirigeants associatifs visées par l’article 261 du Code général des impôts* *- Gérants et cogérants ;* *- Présidents et associés* *- Figurant sur la liste des dirigeants des entreprises cotées indiquée dans les rapports qu'elles ont obligation de publier****Sport****: Ces engagements impliquent à minima que les salariés placés en APLD ne fassent pas l’objet d’un licenciement pour motif économique, durant l’application du dispositif, au risque pour l’employeur de s’exposer au remboursement des allocations d’activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.**Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, pour le calcul du salaire de référence, la rémunération servant de base de calcul à l’indemnité de licenciement est celle que le salarié aurait perçue s’il n’avait pas été placé en APLD.**Cette neutralisation des effets de l’APLD sur le calcul des indemnités de rupture s’applique quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail (départ à la retraite, mise à la retraite, rupture conventionnelle...).**Préalablement ou au cours de cette période d’activité réduite, tout salarié placé en APLD peut définir ses besoins en formation à l’occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d’évaluation, entretien managérial…).**Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d’un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation de l’APLD, seront à favoriser.**À ces fins, une mobilisation des ressources disponibles de l'opérateur de compétences AFDAS et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen (FSE), autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L.6332-1-3, 3' du Code du travail, pourrait être envisagée.**Dès lors qu’un salarié placé en APLD souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut mobiliser son CPF pour les formations le permettant.* *Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié sera possible par le versement volontaire de l’employeur ou de l’OPCO de branche.**Les partenaires sociaux de la branche recommandent sur ce point aux entreprises et aux associations de faire preuve de soutien en prenant part à l’effort de solidarité, pendant la période d’APLD.* *Ainsi, elles devront examiner les conditions dans lesquelles les dirigeants fournissent des efforts en parallèle de ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif.* *Une mention figurera sur ce point dans le document unilatéral mis en place si la structure est concernée.* *A titre indicatif, pourra être pris un engagement visant à ce que, pendant les périodes de mise en oeuvre du dispositif d’APLD, aucune augmentation ne puisse être appliquée aux indemnisations des dirigeants bénévoles visées par l’article 261 du Code général des impôts, ou aux rémunérations fixes des dirigeants salariés, ayant le statut de mandataires sociaux.* *De même, le cas échéant et dans le respect des organes d’administration et de surveillance des sociétés, l’éventualité du versement des dividendes est examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques et sociales de l’entreprise et des efforts demandés aux salariés* |

### En matière d’emploi :

Pendant la durée de l’accord, l’entreprise/association s’engage \_\_\_\_\_\_\_ (*précisez ici vos engagements en matière d’emploi*)

|  |
| --- |
| **Exemples d’engagements inscrits dans certains accords** :« *Pendant la durée de l’accord, l’entreprise s’engage à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique. Cet engagement produit effet à la condition que l'activité de l’entreprise ne se dégrade pas par rapport aux perspectives économiques présentées dans le préambule du présent accord.* »« *Dans le cadre du dispositif APLD mis en œuvre par le présent accord, l’entreprise s’engage à ne mettre en œuvre aucune procédure de licenciements économiques concernant les emplois des salariés visés par le présent accord et ce durant une durée au moins égale à la durée d’application du dispositif dans l’entreprise. »* |

### En matière de formation professionnelle :

Pendant la durée de l’accord, l’entreprise/association s’engage \_\_\_\_\_\_\_ (*précisez ici vos engagements en matière de formation professionnelle)*

|  |
| --- |
| **Exemples d’engagements inscrits dans certains accords** :*Exemple 1 : « Le plan de développement des compétences prévus pour 2021, a été envisagé de manière à maintenir les actions de formations, même non obligatoires.**La société s’attachera à faire bénéficier largement aux salariés de formations (actions de formation, VAE, certification, promotion ou reconversion par l’alternance, etc.) leur permettant de s’adapter aux évolutions des métiers de l’entreprise.**L’objectif de l’entreprise vise plus précisément à sensibiliser les salariés aux problématiques de notre secteur : (…)* *L’entreprise prend plus précisément les engagements suivants :* * *proposer un plan de développement des compétences au titre de l’année 2021 à hauteur de 2% de la masse salariale prévisionnelle.*
* *réaliser 50% de ce plan au cours de l’application du présent accord, de manière à continuer de développer les compétences des salariés et notamment de ceux concernés par l’activité partielle longue durée*. »

*Exemple 2 : L’expérience terrain et la formation interne sont primordiales dans l’acquisition des compétences aux métiers de la société APTYMA.**L’employeur s’engage donc à poursuivre le développement des formations en interne afin de maintenir les compétences des salariés et d’augmenter la polyvalence.**Pendant toute la durée du présent accord, toutes les demandes de Validation des Acquis et de l’Expérience (VAE) formulées par des salariés de l’entreprise seront acceptées.**De même, toutes les formations sur des métiers d’avenir et des métiers répondants à la demande du marché du travail seront privilégiées.**Les demandes de formation faites par les salariés, ne rentrant pas dans les critères du paragraphe précédent, seront analysées par l’employeur et pourront donner lieu à un abondement du compte CPF.**Un bilan sur le respect de ces engagements sera transmis tous les six mois à la DIRECCTE et avant tout renouvellement éventuel.**La société APTYMA s’engage à proposer les formations suivantes à l’ensemble de ses salariés :* * *Formation avancée Excel*
* *Formation anglais technique*
* *Formation logiciel CRM*
* *Formation SST*
* *Formation ERP CLIPPER*
* *Formation Technique des matériaux*

*Liste non exhaustive. »**Exemple 3 : « Conscient de l'importance cruciale de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité, l’entreprise s’engage à promouvoir la formation professionnelle. Ceci sera organisé dans le respect des protocoles sanitaires et en fonction des propositions des organismes de formation en ce sens. Les formations à distance seront privilégiées, et les formations présentielles encadrées dans cet objectif.* *Le plan de formation est établi en fonction de l’analyse des entretiens professionnels, des besoins du service ou du salarié à son poste, des suggestions émises par le responsable de service, des demandes des salariés, et éventuellement d’un nouveau matériel nécessitant une formation d’utilisation.**Il sera amené à évoluer au cours du semestre concerné par le présent accord en fonction des besoins, ainsi que des formations qui pourront être organisées en fonction des disponibilités et des possibilités des organismes de formation, notamment en ce qui concernant les formations présentielles, difficiles à mettre en place selon le contexte actuel et ses contraintes.**Les objectifs des formations organisées seront les suivants :** *Le maintien de l’employabilité par l’enrichissement des compétences en termes de technologie, méthodes actuelles de travail, etc*
* *La montée en compétence ou l’amélioration de celles-ci*
* *Le renforcement de la sécurité en créant de nouveaux groupes de salariés formés (premiers secours, incendie, etc). »*
 |
|  |

### En matière d’effort des instances dirigeantes

|  |
| --- |
| *Comme indiqué précédemment, la DUE devra reprendre a minima les engagements prévus dans l’accord de branche. Etant donné que les 3 branches, Éclat, Sport et TSF, ont prévu des dispositions relatives aux efforts des dirigeants, il faudra également les prévoir dans la DUE.**Pour rappel, les branches prévoient :****Sport****: Les partenaires sociaux de la branche recommandent sur ce point aux entreprises et aux associations de faire preuve de soutien en prenant part à l’effort de solidarité, pendant la période d’APLD.* *Ainsi, elles devront examiner les conditions dans lesquelles les dirigeants fournissent des efforts en parallèle de ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif.* *Une mention figurera sur ce point dans le document unilatéral mis en place si la structure est concernée.* *A titre indicatif, pourra être pris un engagement visant à ce que, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif d’APLD, aucune augmentation ne puisse être appliquée aux indemnisations des dirigeants bénévoles visées par l’article 261 du Code général des impôts, ou aux rémunérations fixes des dirigeants salariés, ayant le statut de mandataires sociaux.* *De même, le cas échéant et dans le respect des organes d’administration et de surveillance des sociétés, l’éventualité du versement des dividendes est examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques et sociales de l’entreprise et des efforts demandés aux salariés.****Éclat****: Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de justice en prenant part à l’effort de solidarité dans le contexte actuel. Ainsi, aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif d’activité partielle de longue durée (APLD) au sein de l’entreprise.* *Cette stipulation s'applique conformément aux dispositions légales et réglementaires aux :* *- Cadres dirigeants ;* *- Dirigeants associatifs visées par l’article 261 du Code général des impôts* *- Gérants et cogérants ;* *- Présidents et associés* *- Figurant sur la liste des dirigeants des entreprises cotées indiquée dans les rapports qu'elles ont obligation de publier****TSF****: Les parties au présent accord insistent sur l’importance pour les dirigeants d’entreprise de prendre part à l’effort de solidarité dans le contexte actuel.* *Ainsi, lorsqu’une entreprise met en œuvre le dispositif d’activité réduite, et cela pendant à minima toute la durée d’application du dispositif, les partenaires sociaux estiment, par souci de cohérence avec ce principe de solidarité, que les entreprises n’augmentent pas leurs dirigeants et ne distribuent pas de dividende (une mention figurera sur ce point dans le document unilatéral mis en place si la structure est concernée).* |

## Article 6 – Modalités d’information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l’APLD *(clause obligatoire lorsqu’un CSE existe au sein de la structure)*

Le Comité Social et Economique (CSE) a été consulté avant la mise en place du dispositif par DUE. Il sera également consulté préalablement à chaque demande de renouvellement du dispositif APLD.

L’employeur fournit au minimum tous les \_\_\_ mois au CSE (*Branches Sport et TSF, tous les 3 mois, Branche Éclat tous les 2 mois*), aux délégués syndicaux et représentant de section syndicale *(uniquement s’ils existent*), les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l’APLD ;

- l’âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD…) des salariés concernés par l’APLD ;

- le nombre mensuel d’heures chômées au titre de l’APLD ;

- les activités concernées par la mise en œuvre de l’APLD ;

- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;

- les perspectives de reprise de l’activité ;

- les efforts proportionnés des instances dirigeantes (pour les structures de la branche TSF)

- Les entrées et sorties dans la structure pendant la période (pour les structures de la *Branche Sport)*

Le CSE sera également informé par la Direccte en cas d’homologation du DUE.

## Article 7 - Effets de l'entrée dans le dispositif sur les droits des salariés

|  |
| --- |
| *Nous conseillons de prévoir également dans la DUE, même si les dispositions sont prévues dans l’accord de branche et que pour certaines il s’agit de règles légales, les effets de la mise en activité partielle de longue durée sur les droits des salariés.**Pour rappel, les branches prévoient :****Sport****: Durant l’activité partielle de longue durée, sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif les droits garantis en application des dispositions légales, conventionnelles et règlementaires en vigueur, notamment :* *- l’acquisition des droits à congés payés (article R.5122-11 du Code du travail) ;* *- la répartition de la participation et de l’intéressement : la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l’intéressement, lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié – lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu’aurait perçus le salarié s’il n’avait pas été placé en APLD (article R.5122-11 du Code du travail) ;* *- le calcul de l’ancienneté du salarié.* *A la date de signature du présent accord, des dispositions légales, conventionnelles et règlementaires sont également en vigueur pour la prise en compte des périodes d’activité partielle dans le calcul des droits à retraite de base, retraite complémentaire et dans l’application des régimes de complémentaire santé et de prévoyance.* *Concernant plus particulièrement les régimes de complémentaire santé et de prévoyance, les cotisations et contributions patronales et salariales correspondantes sont appliquées sur les indemnités brutes d’activité partielle versées au salarié pendant la période d’APLD.****Éclat****: Durant l’activité partielle de longue durée, sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif les droits garantis en application des dispositions légales, conventionnelles et règlementaires en vigueur, notamment :* *- l’acquisition des droits à congés payés (article R.5122-11 du Code du travail) ;* *- la répartition de la participation et de l’intéressement : la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l’intéressement, lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu’aurait perçus le salarié s’il n’avait pas été placé en APLD (article R.5122-11 du Code du travail) ;* *- l’acquisition l’ancienneté du salarié.* *- les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l’assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues).* ***TSF****: Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d’activité partielle de longue durée (APLD) selon les dispositions légales et règlementaires et les stipulations conventionnelles en vigueur :* *- l’acquisition des droits à congés payés ;* *- l’ouverture des droits à pension de retraite ;* *- l’ouverture des droits au treizième mois ;* *- l’acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60ème heure indemnisée dans les conditions définies par l’AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l’année de survenance de l’activité partielle ;* *- les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l’assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues).* *Les périodes de recours à l’APLD sont prises en compte pour le calcul des futurs droits à l’allocation chômage, pour le calcul de l’ancienneté du salarié ainsi que des indemnités dues au titre de son départ de l’entreprise pendant ou après la période d’APLD.* *La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l’intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu’aurait perçus le salarié s’il n’avait pas été placé en APLD.* |

Durant l’activité partielle de longue durée, sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif les droits garantis en application des dispositions légales, conventionnelles et règlementaires en vigueur, notamment :

(*Mentionnez ici les effets de l’activité partielle de longue durée sur les droits des salariés*)

## Article 8 – Homologation auprès de l’Administration

L’entrée en vigueur du présent document pour la mise en place de l’activité partielle de longue durée nécessite son homologation par la Direccte. Cette homologation est valable pour une durée de six mois et devra être renouvelée par période de six mois.

Avant l’échéance de chaque période d’autorisation d’activité réduite de six mois, l’employeur transmet à la DIRECCTE, en vue du renouvellement de l’autorisation :

* Un bilan portant sur le respect des engagements prévus en termes d’emploi et de formation professionnelles,
* Un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d’activité de l’établissement ou de l’entreprise/association ;
* Le PV 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.

## Article 9 – Informations des salariés

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif spécifique d’activité partielle de longue durée sont informés individuellement par tout moyen écrit (courrier, e-mail…) de toutes les mesures d’activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l’entreprise/association, durée sous laquelle le salarié est placé sous le dispositif.

L’employeur informe individuellement les salariés au moins sept \_\_\_\_ jours francs (*7 jours dans TSF / 5 jours Éclat*) préalablement à son entrée dans le dispositif d’activité partielle de longue durée (APLD).

Par ailleurs, l’employeur devra également informer chaque salarié par écrit de la sortie du dispositif, sous respect d’un délai de \_\_\_\_\_ jours francs (*5 jours Éclat*).

## Article 10 – Transmission du DUE à la branche

Conformément à l’accord de branche, ce document unilatéral est transmis à la branche à l’adresse suivante *(mentionnez la bonne adresse en fonction de votre branche*):

TSF : secretariat@gsotf.org

Sport : cppnisport@gmail.com

Éclat : *cppni@branche-animation.org*

Fait à ..... *(Lieu)*, le ..... *(Date)*

Pour l'entreprise/association

..... *(Prénom)* ..... *(Nom)*

..... *(Qualité)*

Signature