# Modèle d’accord d’entreprise 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 peut donc être utilisé qu’il y ait ou non un accord de branche sur le sujet. Nous rappelons également que même pour les branches où un accord collectif de branche a été conclu, il est possible que l’association n’ait pas la possibilité de passer par le DUE. En effet, dans les branches du Sport et Éclat (Animation), pour les structures de 50 et + ayant un CSE, seul l’accord d’entreprise est possible pour la mise en place de l’APLD. Pour le TSF, lorsqu’il y a un délégué syndical, il faut obligatoirement ouvrir des négociations avant d’envisager un DUE. Pour les branches HLA (FSJT) et OF, quel que soit votre effectif, seul un accord d’entreprise peut permettre la mise en place de l’APLD étant donné qu’aucun accord de branche n’a été conclu.Pour être valable, **votre accord d’entreprise doit impérativement comporter les dispositions légales relatives à l’APLD mais également doit comporter les clauses générales obligatoires dans un accord d’entreprise. Cet accord doit également être négocié selon les dispositions légales habituelles pour tout négociation d’entreprise.** Outre le diagnostic sur la situation économique de l’établissement ou de l’entreprise et les perspectives d’activité, l’accord d’entreprise 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. |

Le présent accord est négocié entre :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(nom de la structure et statut juridique (association, …))*, dont le siège social est situé \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, immatriculée à l’URSSAF de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, sous le numéro \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, représentée par \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, en sa qualité de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_1

D’une part,

Et *(Choisir l’option)*

Option 1 *(accord signé avec des organisations syndicales représentatives dans la structure*):

* L’organisation syndicale \_\_\_\_\_\_\_\_, représentée par \_\_\_\_\_\_\_\_\_
* (…) *(Indiquez autant d’organisations syndicales qu’il y a de signataires*)

Option 2 (*accord signé avec un ou des représentants élus au CSE sans mandat d’une OS*):

* Monsieur/Madame \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ représentant(e) élu(e) au CSE
* (…) *(Indiquez autant d’élus qu’il y a de signataires*)

Option 3 (*accord signé avec un ou des représentants élus au CSE avec mandat d’une OS*) :

* Monsieur/Madame \_\_\_\_\_\_\_ représentant(e) élu(e) au CSE mandaté(e) par \_\_\_\_\_\_\_\_\_
* (…) *(Indiquez autant d’élus qu’il y a de signataires*)

 Option 4 (*accord signé avec un ou des salariés mandatés par une OS*)

* Monsieur/Madame \_\_\_\_\_\_\_ mandaté(e) par \_\_\_\_\_\_\_\_\_
* (…) *(Indiquez autant de mandatés qu’il y a de signataires*)

Option 5 (*accord adopté par référendum à la majorité des 2/3*)

* Les salariés de l’entreprise/association

D’autre part.

## 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 accord :**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 de longue durée institué par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

A cet effet, il est mentionné dans le présent accord 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 ;
* les modalités d’information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l’accord.

## 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. Il faut également rappeler que l’accord doit être transmis à l’autorité administrative pour validation au plus tard le 30 juin 2022. L’accord pouvant être conclu pour une durée de 3 ans, le dispositif d’une durée de 24 mois trouvera potentiellement à s’appliquer jusqu’au 30 juin 2025.* |

Sous réserve de validation du présent accord 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.*)

|  |
| --- |
| **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 l’accord d’entreprise, 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.* |

### 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). »*
 |

## 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)*

Pour la bonne application du présent accord, les signataires du présent accord pourront se réunir à la demande de l’une ou l’autre des parties.

A cette occasion seront évoquées les éventuelles difficultés d’application du présent accord ainsi que, le cas échéant, les mesures d’ajustement à y apporter.

L’employeur fournit au minimum tous les \_\_\_ mois (*au minimum tous les 3 mois*) au CSE les informations anonymisées suivantes (*exemples* d’informations) :

- 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 (*éventuellement*)

En tout état de cause, avant la fin de la période de 6 mois d’activité partielle autorisée par la DIRECCTE, le CSE sera informé :

* Des modalités de recours à l’activité partielle sur la période de 6 mois écoulée ;
* Du respect de l’engagement de l’entreprise dans le maintien dans l’emploi sur la période de 6 mois écoulé ;
* De la situation économique et financière de l’entreprise à l’issue de la période de 6 mois écoulée ;
* Des perspectives de l’entreprise et de son prévisionnel d’activité pour la période de 6 mois à venir ;

Dans l’hypothèse où le prévisionnel d’activité pour les 6 mois à venir conduirait l’entreprise/association à solliciter une nouvelle autorisation auprès de la DIRECCTE pour une période de 6 mois supplémentaires, le CSE sera consulté préalablement à la nouvelle demande.

A l’issue de chaque période d’activité partielle de 6 mois, et avant chaque nouvelle demande d’autorisation, l’ensemble des informations transmises au CSE indiquées ci-dessus seront transmises aux services de la DIRECCTE, accompagnée du procès-verbal de réunion, indiquant l’avis rendu par le CSE.

*S’il y a des organisations syndicales :* Ces mêmes informations communiquées au CSE seront également communiquées aux organisations syndicales.

## Article 7 – Validation auprès de l’Administration

L’entrée en vigueur du présent accord pour la mise en place de l’activité partielle de longue durée nécessite sa validation par la Direccte. Cette validation 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 8 – 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 \_\_\_\_ jours francs 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.

## Article 9 – Transmission de l’accord à la branche (pour TSF, Éclat et Sport)

Conformément à l’accord de branche, cet accord d’entreprise 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*

## Article 10 - Durée de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de \_\_ ans. Il entrera en vigueur le **\_\_\_\_** et cessera de produire ses effets de plein droit le **\_\_\_\_.** *(Pour rappel, le dispositif APLD s’applique aux accords collectifs transmis à l’autorité administrative pour validation au plus tard le 30 juin 2022. L’accord pouvant être conclu pour une durée de 3 ans, le dispositif d’une durée de 24 mois trouvera potentiellement à s’appliquer jusqu’au 30 juin 2025)*.

## Article 11 – Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment selon les modalités prévues par le Code du travail.

La partie souhaitant réviser l’accord devra adressée cette demande de révision par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties et la demande devra indiquer les dispositions dont il est demandé la révision.

Les parties devront s’efforcer d’entamer les négociations dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de révision.

L’avenant éventuel de révision devra être déposé dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

## Article 12 - Formalités d’adoption (*dans le cas où un référendum est nécessaire*)

Le présent accord a été adopté par référendum à la majorité des salariés le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

## Article 13 - Dépôt, publicité et mise en ligne

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et s. du Code du travail.

Ce dépôt sera accompagné des pièces énoncées à l’article D. 2231-7 du code du travail.

Un exemplaire sur support papier signé sera également déposépar l’employeur auprès du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud’hommes de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

De plus, l’accord sera mis en ligne (en partie ou en totalité après avis de tous les signataires) sur une base de données nationale consultable par les salariés et les employeurs.

Tout avenant au présent accord et toute dénonciation sera soumis aux mêmes règles de publicité et de dépôt que l'accord lui-même.

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

Signatures