

L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)

Date de création : 13/01/2021
Date de première publication : 13/01/2021
Date de version publiée : 13/01/2021

COMMENT METTRE EN PLACE CE DISPOSITIF ?

QUEL EST LE CONTENU DE L'ACCORD D'ENTREPRISE OU DU DUE EN CAS D'ACCORD DE BRANCHE ?

L'accord d'entreprise négocié au sein de la structure ou bien le DUE mise en place en application d'un accord de branche doit :

✓ **Comporter un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise, du groupe et les perspectives d'activité**

A titre d'exemples, il sera possible de mentionner les pertes de chiffre d'affaire, les difficultés de trésorerie, la réduction importante du nombre d'adhésions, les différentes fermetures administratives de la structure, les menaces pesant sur l'emploi, ...

Il est conseillé de mentionner des chiffres vérifiables à l'appui de ce diagnostic et de ne pas rester vague dans ce diagnostic et les perspectives compte tenu qu'il s'agit d'un point essentiel que la Direccte ne manquera pas d'étudier lors de la validation de l'accord ou l'homologation du DUE.

i Votre accord d'entreprise ou votre DUE peut notamment s'inspirer des préambules prévus dans les accords de branche en pièces jointes de cet article.

✓ **Définir la date de début et la durée d'application du dispositif**

spécifique

Il faut noter que la date de début fixée dans l'accord peut être rétroactive mais sans être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation a été transmise.

Par exemple, si l'accord a été transmis pour validation à la Direccte le 15 février 2021, la date de début d'application de l'APLD dans l'entreprise ne pourra pas être antérieure au 1er février 2021.

Le bénéfice de l'allocation est accordé dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six 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.

Comme l'exemple proposé par le Ministère du travail, un accord collectif prévoyant la possibilité de recourir au dispositif APLD sur une période totale de 36 mois permet à l'entreprise :

- *de recourir à l'APLD durant 12 mois ;*
- *puis, de revenir à une activité normale durant 6 mois, sans recourir au dispositif ;*
- *puis de recourir de nouveau à l'APLD durant 12 mois.*

L'accord d'entreprise n'a pas l'obligation de mentionner les périodes exactes de recours à l'APLD mais seulement la date de début et la date de fin de la période où l'entreprise pourrait avoir recours à l'APLD.

✓ Définir les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique


Le Q/R du ministère du travail précise sur ce point qu'il n'est pas nécessaire de désigner nommément les salariés concernés par l'accord APLD. En revanche, les activités et secteurs concernés doivent être identifiés.

A l'instar de l'activité partielle de droit commun, la réduction d'activité peut être prévue au niveau de l'entreprise, tout ou partie de l'établissement, atelier, services, etc.

Il peut être conseillé, pour ne pas se bloquer pour l'avenir d'être le plus large possible même si l'ensemble des services ne sera pas

forcément concerné. Par exemple, vous pouvez prévoir tout simplement :

« Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de l'association, en CDI ou en CDD, ainsi qu'aux salariés au forfait annuel en jours, en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation. Conformément aux dispositions légales, les stagiaires ne sont pas concernés par le dispositif. »

Il doit s'agir d'une réduction du temps de travail collective. Il ne sera notamment **pas possible de prévoir une individualisation de l'activité partielle** comme cela peut être fait dans le cadre de l'activité partielle de droit commun. Ainsi, l'employeur ne peut pas placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux  relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées. Cette interdiction n'empêche pas en revanche de placer les salariés d'un même service en activité partielle collectivement mais que chacun soit mis individuellement en activité partielle par roulement.

Sur ce point, les 3 branches n'ont pas prévu de champ restrictif. En effet :

TSF : « Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) et de leur activité.

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

Éclat : Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) quelle que soit la nature de leur contrat, leur activité et leur organisation de travail.

De la même façon, l'ensemble des activités exercées par les salariés au sein des structures de la branche est éligible au dispositif.

Sport : Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle de

longue durée (APLD), quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours peuvent également être placés en APLD conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

De la même façon, l'ensemble des activités exercées par les salariés au sein des structures de la branche est éligible au dispositif.

✓ **Définir la réduction maximale de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre**

L'accord collectif doit comporter la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale, celle-ci ne pouvant pas être supérieure à 40 %, calculée sur la totalité de la période de référence.

Si l'employeur souhaite pouvoir aller au-delà de 40% (dans la limite toutefois de 50%), l'accord d'entreprise doit expressément le mentionner ainsi que les justificatifs de cette dérogation en raison des difficultés rencontrées.

✓ **Définir les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle**

Dans l'accord d'entreprise, il va falloir mentionner les engagements spécifiquement souscrits par l'employeur en contrepartie de la baisse de la durée du travail et notamment faveur du maintien de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il semblerait toutefois que le contenu n'ait pas besoin d'être très précis sur ces engagements et nous pouvons le constater dans les accords signés jusqu'à aujourd'hui.

Quelques exemples d'engagements :

- *L'engagement de ne pas procéder au licenciement pour motif économique pendant la durée de l'accord*
- *L'engagement de ne pas procéder au licenciement pour motif économique pendant la durée de l'accord et au cours des 12 mois qui suivent la fin de l'accord pour les salariés placés en APLD*
- *Les périodes d'activité partielle seront utilisées à des fins de formation notamment destinées à acquérir les compétences liées à la relance économique et au maintien dans l'emploi ...*

Les engagements de maintien de l'emploi prévus par l'accord collectif d'établissement ou d'entreprise devront porter sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

Que prévoient nos accords de branche :

TSF : « 1/ 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.

2/ 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. »

Éclat :

1/ 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.

2/ Sans attendre un entretien obligatoire (entretien annuel, entretien professionnel...) tout salarié placé en APLD et qui le demande, obtient un entretien 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.

3/ 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.

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 visé à l'article 3 de l'accord de branche.

4/ 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.

Sport :

1/ 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.

2/ Les engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral porteront sur les emplois concernés par le dispositif d'APLD.

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...).

✓ **Définir 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.

L'accord peut également prévoir :

- 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 ;
- Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, préalablement ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

Que prévoient nos accords de branche :

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). »

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 visés 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 : 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.

À 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 visés 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.

 Concernant la validité d'un accord d'entreprise, il ne faut pas oublier les obligations de fonds et de formes habituelles d'un tel accord.

Avec qui négocier l'accord d'entreprise ?

Cet accord collectif d'entreprise APLD est un accord d'entreprise de droit commun, ce qui signifie qu'il est négocié dans les mêmes conditions que n'importe quel accord d'entreprise.

Cela signifie que si l'entreprise/association est dotée d'un ou plusieurs organisations syndicales représentatives, la négociation doit obligatoirement s'effectuer avec celles-ci.

Pour les autres structures dépourvues d'organisations syndicales représentatives, la négociation d'un accord d'entreprise se fera selon différents interlocuteurs en fonction de la taille de la structure.

Pour plus d'information sur ce point, nous renvoyons les adhérents à consulter l'article dédié à la négociation d'entreprise dans leur espace adhérent.

Y-a-t-il des formalités de publicité ?

Etant donné qu'il s'agit d'un accord collectif de droit commun, il doit suivre les mêmes formalités de publicité qu'un accord collectif classique.

Ainsi, en plus de la demande de validation auprès de la Direccte (*voir les explications dans la partie « Quelle procédure de validation auprès de la Direccte ? »*), l'accord collectif d'entreprise devra faire l'objet :

- D'un dépôt sur la plateforme Téléaccords du ministère du travail ;
- D'un dépôt aux greffes du Conseil des prud'hommes du lieu de signature de l'accord.

FICHIERS SOURCES

[Tableau récapitulatif des taux prise en charge \(source DGEFP\)](#)