



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PRÉSENTATION ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE

1. L'activité partielle de longue durée

L'APLD, à quoi ça sert ?



Objectif : préserver les emplois dans les entreprises et
sauvegarder les **compétences** des salariés



Le principe :

- ✓ **Un soutien public** pour les entreprises qui sont confrontées à des **baisses durables d'activité ...**
- ✓ **... En contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle**

Pourquoi est-ce que mon entreprise peut avoir intérêt à négocier sur l'APLD ?



Un dispositif accessible uniquement par la voie de **la négociation collective**



Accord collectif
d'établissement, d'entreprise, ou
de groupe



Accord de branche étendu



Décision Unilatérale
conforme à l'accord de branche
étendu



Les entreprises d'une branche peuvent bénéficier de l'APLD sans avoir besoin de conclure un accord d'entreprise si un accord de branche est conclu

Par accord collectif

Procédure de négociation

Accord collectif
Etablissement, entreprise,
groupe

Demande complète de validation

15 jours

Validation

Refus

OU

Par document unilatéral

Accord de branche étendu

*Procédure d'information consultation
du CSE s'il existe*

Décision Unilatérale
conforme à l'accord de branche étendu

Demande complète d'homologation

21 jours

Homologation

Refus

Est-ce que toutes les entreprises sont potentiellement concernées ?



Oui, c'est un dispositif qui s'adresse à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille et leur secteur d'activité



A condition d'avoir une réduction d'activité égale à 40% maximum (50% de manière exceptionnelle, sur décision de la DIRECCTE et si un accord collectif le prévoit)

Comment les entreprises et les salariés seront pris en charge ?



Une allocation versée par l'Etat aux entreprises

- ✓ 60% du salaire brut antérieur du salarié
- ✓ Assiette de rémunération maximum prise en compte = 4,5 SMIC
- ✓ Plancher = 7,23€/ heure



Une indemnité versée aux salariés

- ✓ 70% du salaire brut antérieur du salarié
- ✓ Assiette maximale de rémunération prise en compte = 4,5 SMIC
- ✓ Plancher = 8,03€ (comme en AP de droit commun)



Bénéfice de l'APLD par périodes de 6 mois dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs.

Un exemple : un salarié au SMIC avec une réduction de la durée du travail de 12H par semaine



Un employeur négocie un accord avec les organisations syndicales représentatives de son entreprise qui prévoit que le temps de travail est réduit de 12 heures par semaine.



Pour un salarié à temps complet (la réduction d'horaire est donc d'environ 35%) et rémunéré au SMIC, soit 10,15 euros bruts de l'heure:

➤ **Calcul de l'indemnité perçue par le salarié :**

Le salarié doit percevoir une indemnité au moins égale à 8,03 € net par heure. Au total, il percevra donc au moins 96,36 euros par semaine (=8,03 x 12).

➤ **Calcul de l'allocation perçue par l'employeur :**

L'employeur percevra quant à lui le montant plancher de l'allocation financée par l'État et l'Unédic, soit 7,23 euros/heure non travaillée/salarié. Au total, il percevra donc 86,76 € euros par semaine (=7,23 x 12).

Sur quoi doit-on négocier ?

Mentions obligatoires

- ✓ Diagnostic sur la situation économique
- ✓ Début et durée du dispositif
- ✓ Activités et salariés concernés
- ✓ Réduction maximale de l'horaire de travail
- ✓ Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle
- ✓ Information des IRP et des OS

Mentions facultatives

- ✓ Conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés;
- ✓ Conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation
- ✓ Moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

Quels engagements les employeurs doivent-ils prendre ?



Des engagements sur l'emploi

- ✓ **intégralité des emplois** de l'établissement ou de l'entreprise ;
- ✓ ou un périmètre d'engagements sur l'emploi **plus restreint** défini au sein de l'accord/du document unilatéral.



A noter : en l'absence de mention expresse dans l'accord, les engagements en matière d'emploi porteront sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise. L'accord de branche doit donc mentionner la possibilité de s'engager sur un périmètre plus restreint pour ouvrir cette possibilité aux entreprises le déclinant dans leur document.



Des engagements sur la formation professionnelle

Engagements en matière d'emploi : deux cas de figure

Cas 1 : engagement sur la totalité des effectifs ou absence de précision dans l'accord collectif



**Licenciements pour motif économique =
remboursement des sommes**

1/ réellement perçues pour chaque salarié bénéficiaire de l'APLD licencié ;
2/ pour chaque salarié non bénéficiaire de l'APLD : égale au montant total des allocations versées au titre de APLD / nb de salariés en APLD.

Cas 2 : engagement inférieur au périmètre de l'entreprise ou de l'établissement



Licenciements pour motif économique possibles sans remboursement sauf rupture de bénéficiaires APLD

Emplois couverts par l'engagement de maintien

**Salarié en APLD licencié pour motif économique =
remboursement des sommes perçues**

+

**Salarié non-placé en APLD licencié =
remboursement d'un montant égal au montant total des allocations versées au titre de APLD / nb de salariés en APLD**

Mon entreprise souhaite s'engager dans des négociations, quelles sont les questions à se poser ?

- ✓ **Faire un diagnostic partagé sur la situation économique de l'entreprise**
- ✓ **Identifier le type de services / fonctions particulièrement touchés par la crise qui pourraient bénéficier de l'APLD**
- ✓ **Identifier les engagements, notamment en termes d'emploi, que l'entreprise pourrait prendre**
- ✓ **Identifier le type de formations nécessaires dans l'entreprise pour faire face aux mutations économiques**
- ✓ **S'interroger sur le niveau de rémunération des salariés en APLD**



Les équipes de la DIRECCTE restent à votre disposition pour toute question !

2. Annexes

Articulation accord de branche / accord d'entreprise / document unilatéral (1/2)

Clauses obligatoires	Accord de branche	Document unilatéral	Accord d'entreprise d'établissement ou de groupe
Diagnostic	Diagnostic sur la situation économique de la branche	Déclinaison dans l'entreprise ou l'établissement	Diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe
Début et durée du dispositif	L'accord de branche fixe un cadre général, il peut renvoyer aux dispositions du décret ou encadrer plus strictement la durée du recours (ex : limitation à 12 mois)	<p>Début nécessairement postérieur à la parution de l'arrêté d'extension ou à la date fixée par l'accord de branche</p> <p>Renouvellement possible dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.</p>	Accord de branche supplétif
Engagements	L'accord de branche peut notamment : 1/ Imposer un engagement sur toute l'entreprise ou l'établissement 2/ Limiter l'engagement à un volume d'effectif qu'il détermine ou à un périmètre	En l'absence de clause particulière au sein de l'accord de branche, le document unilatéral ne pourra limiter l'engagement en matière d'emploi dans le périmètre considéré.	

Articulation accord de branche / accord d'entreprise / document unilatéral (2/2)

Clauses obligatoires	Accord de branche	Document unilatéral	Accord d'entreprise d'établissement ou de groupe
Activités et salariés auxquels s'applique le dispositif	L'accord de branche peut : 1/ renvoyer au DU le soin de préciser ces points 2/ se référer à tout ou partie des activités couvertes par le champ d'application de la convention de branche. Il ne peut en revanche couvrir des activités non concernées par la branche	Le DU décline les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu. Il ne peut déroger aux dispositions conventionnelles, l'autorité administrative devant vérifier la conformité de son contenu aux stipulations de l'accord de branche	Accord de branche supplétif
Réduction maximale de l'horaire de travail	L'accord de branche fixe un cadre : il peut renvoyer aux dispositions du décret ou encadrer plus strictement la durée du recours en imposant une réduction plus limitée et favorable aux salariés (ex : 30% au lieu de 40%)		
Information des IRP	L'accord de branche peut renvoyer aux dispositions du décret ou prévoir des procédures plus précises.		