

PRÉSENTATION

Afin d'enrichir vos négociations, la DIRECCTE, en partenariat avec l'Université d'Orléans et son Master Droit Social et Gestion des Ressources Humaines, vous propose une lettre d'actualité thématique, construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail. Ce mois-ci, nous nous intéressons à l'activité partielle de longue durée (APLD).

En vous souhaitant une bonne lecture.

ACTUALITÉ

L'activité partielle de longue durée (APLD)

Depuis le 28 juillet 2020, le dispositif d'APLD permet à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité, de diminuer l'horaire de travail de ses salariés de 40% maximum, et de recevoir une allocation pour financer les heures non travaillées, en contrepartie d'engagements de maintien des emplois et de formation professionnelle.

Avec le nouveau confinement et le *décret du 30 octobre 2020* qui maintient le taux d'allocation d'activité partielle (AP) versée à l'employeur à 60% (70% pour les secteurs protégés), du 1er novembre au 31 décembre 2020, **quel est l'intérêt pour une entreprise d'opter maintenant pour le dispositif d'APLD ?**

Pour accéder au dispositif, les entreprises doivent être couvertes par un accord collectif APLD, négocié :

- Soit au niveau de la branche professionnelle (*voir les accords de branche négociés*). L'entreprise élabore un document unilatéral après consultation du comité social et économique (CSE).
- Soit au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe.

L'accord ou le document unilatéral comporte obligatoirement :

- La date de début et la durée d'application de l'APLD (de maximum 24 mois sur une période de 36 mois consécutifs)
- Les salariés et activités concernés
- La réduction de l'horaire de travail en dessous de la durée légale (au maximum de 40%)
- 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, a minima tous les trois mois.

Outre ces dispositions obligatoires, l'accord peut prévoir d'autres dispositions, telles que :

- Les conditions de prise de congés payés
- Les conditions dans lesquelles les dirigeants ou actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés

Accéder aux fiches pratiques et aux modèles d'accords sur le site de la Direccte Centre-Val de Loire [ici](#).

Déposer votre demande d'APLD

- Auprès de la DIRECCTE du territoire et sur <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/>
- Déposer un accord d'entreprise APLD sur la plateforme [téléaccords](#)

FOCUS SUR UN ACCORD CONCLU EN RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

La négociation d'un accord collectif s'engage avec des acteurs différents, en fonction de la présence d'un délégué syndical ou d'un CSE (*voir [Newsletter n°5](#)*).



Un commerce de détail en entreprise, qui emploie 10 salariés et qui est donc dépourvu de délégués syndicaux et d'instances représentatives du personnel (IRP), a pu valablement négocier avec ses salariés.

L'employeur a alors proposé un [projet d'accord APLD](#) aux salariés, qu'ils ont ratifiés par référendum à la majorité des deux tiers.

L'accord précise que l'activité de l'entreprise est surtout réalisée dans le transport ferroviaire, l'aérien et les hôpitaux. C'est donc la baisse d'activité de ces secteurs qui impacte directement celle de l'entreprise.

Par ailleurs, l'accord établit les perspectives d'évolution des activités de l'entreprise à court terme. Ainsi, il prévoit qu'après une baisse notable du chiffre d'affaires depuis le début de la crise sanitaire, une reprise lente est programmée couplée cependant à une baisse durable de l'activité de l'entreprise. Malgré la détérioration de sa situation économique, l'accord fixe les engagements que prend l'entreprise en faveur du maintien de l'emploi des salariés et de leurs compétences, notamment par la mobilisation de la formation.

INNOVATION

Les mesures facultatives

Outre les dispositions obligatoires que l'accord collectif doit mentionner, le décret donne la possibilité de négocier des mesures facultatives.

Ainsi, par [document unilatéral de l'employeur](#) (DUE) établi en application de l'accord de branche signé, une entreprise du secteur du conseil en relations publiques et communication prévoit un « effort des instances dirigeantes de l'entreprise ». Ces dernières s'engagent à ne pas augmenter les rémunérations fixes des dirigeants salariés ayant le statut de mandataire sociaux durant les périodes de mise en œuvre du dispositif.

Une entreprise du secteur des cafétérias et autres libre-services prévoit dans son [accord collectif](#) conclu avec le CSE, que les dirigeants réduiront leur rémunération de 15% à partir du 1er septembre 2020. De mars à mai 2020, ils avaient décidé de le réduire de 30%. Ce même accord énonce que les dividendes de l'année 2020 ne seront pas distribués.

Par ailleurs, les [accords de branche](#) de la « métallurgie », des « bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil » et des « distributeurs conseils hors domicile » rappellent aux entreprises de leur branche cette possibilité d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée du recours au dispositif d'APLD.

QUESTIONS RH

Champ d'application

Si la majorité des accords intègre au champ d'application l'ensemble des salariés de l'entreprise, d'autres le réduisent :

- Aux salariés concernés par la réduction d'activité durable.
- Aux salariés exerçant les activités listées par l'accord.
- A certains établissements.

Peuvent être exclus du champ d'application de l'accord : les personnels intérimaires, les stagiaires, les intervenants extérieurs, les salariés dont le contrat est supprimé dans le cadre de licenciements économiques envisagés.

Diagnostic de l'entreprise

Le *décret n°2020-926 du 28 juillet 2020* prévoit que l'accord d'APLD doit contenir dans son préambule un diagnostic sur la « situation économique et les perspectives d'activité » de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche auquel il s'applique.

Ainsi, une entreprise du secteur du commerce de voitures et de véhicules automobiles légers énonce dans son diagnostic subir une baisse de son chiffre d'affaire de 16% par rapport à 2019 et une baisse des ventes de 22% pour les véhicules neufs et de 15% pour les véhicules d'occasion.

Ce diagnostic est un élément important du dialogue social, puisqu'il permet de partager la situation de l'entreprise et les mesures à prendre en conséquence pour traverser au mieux cette crise. Un salarié informé de manière transparente sur la situation de l'entreprise est plus à même de consentir les efforts demandés et de contribuer aux objectifs communs : maintenir l'activité et sauver les emplois. Le CSE doit pouvoir accéder aux informations dans la base de données économiques et sociales (BDES).

Indemnisation des salariés

L'accord de branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil prévoit une indemnisation horaire plus favorable que celle de 70% énoncée par le décret, et basée sur la rémunération totale brute mensuelle des salariés :

- Rémunération inférieure à 2 100€ / mois : indemnisation garantie à 98%
- Rémunération comprise entre 2 100€ et le plafond de la sécurité sociale : indemnisation garantie à 80%
- Rémunération égale ou supérieure au plafond de la sécurité sociale : indemnisation garantie à 75%

Une entreprise du secteur de l'imprimerie prévoit également dans son accord collectif, conclu avec les délégués syndicaux (CGT et FO), une indemnisation plus favorable sur une période définie. Ainsi, les six premiers mois de mise en œuvre du dispositif, l'indemnisation est portée à hauteur de 75% de la rémunération horaire brute. Passé ce délai, l'indemnisation sera de 70%. L'accord énonce que ce taux pourra être réévalué en fonction de l'évolution de l'activité économique.

Maintien de la rémunération des cadres

L'accord collectif, conclu avec les délégués syndicaux (CGT et FO), de l'entreprise du secteur de l'imprimerie cité précédemment, prévoit également un complément à l'indemnité d'activité partielle pour les cadres et les agents de maîtrise, dans le but de maintenir l'intégralité de leurs rémunérations.

QUESTIONS RH

Engagement en matière d'emploi et de formation

Parmi les dispositions qu'il est obligatoire de négocier dans l'accord sur l'APLD, figurent les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ils doivent permettre le plus possible un maintien dans l'emploi mais aussi un maintien des compétences, des expertises et de l'employabilité des salariés (sécuriser leur parcours professionnel). C'est également un moyen pour l'entreprise de continuer à former ses salariés et de les accompagner dans la relance de l'activité économique et de l'entreprise.

En matière d'emploi, cela se traduit notamment par les mesures suivantes :

- L'engagement de ne pas procéder au licenciement pour motif économique des salariés ou à un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) (voir [Newsletter n°7](#)), sauf si c'est un plan de départs volontaires (PDV), pendant la durée d'application du dispositif.
- Limiter les ruptures de contrat de travail. Ici, certains accords ajoutent que les départs et fins de contrat « naturels » ne feront pas systématiquement et obligatoirement l'objet d'un recrutement et donc d'un remplacement.

En matière de formation, les dispositions sont plutôt généralistes :

- Faire profiter les salariés de formations lorsqu'ils sont placés en activité partielle.
- Faire bénéficier aux salariés qui en font la demande d'une validation d'acquis de l'expérience (VAE).
- Poursuivre les politiques d'accueil et de formations de stagiaires, apprentis et nouveaux diplômés.

Par [document unilatéral de l'employeur](#), établi en application de l'accord de branche signé, une entreprise du secteur de la mécanique industrielle met la priorité sur les formations nécessaires à la relance et notamment à celles menant aux métiers porteurs d'avenir dont les métiers de la robotisation, de la transition écologique et énergétique, de la digitalisation, etc.

LE POINT DE VUE DE ...

Nous avons interrogé Madame Drouin, Responsable des ressources humaines de l'entreprise USEO, qui nous a fait part de sa démarche de mise en place d'un [accord collectif APLD](#) signé avec la CFDT, en réponse à la crise sanitaire :

« Notre entreprise est établie à Chilleurs-aux-Bois depuis 1985 et emploie 90 salariés. Nous fabriquons des concepts lavables et à usage unique pour les arts de la table.

Pourquoi avons-nous fait le choix de l'APLD ? Depuis le début de la crise de la Covid-19 nous enregistrons une baisse particulièrement brutale de notre chiffre d'affaires, notamment dans des secteurs stratégiques pour notre entreprise comme le transport aérien et ferroviaire, l'hôtellerie ou encore la restauration collective.

USEO doit réagir vite dans un contexte économique particulièrement difficile et maintenir un processus de transformation de son activité avec la volonté de relocaliser le durable en France.

Ce qui a été déterminant ? La stratégie d'un Groupe familial et la détermination de son Président d'aller de l'avant, et de maintenir de la résilience face à la crise exceptionnelle que nous traversons, l'adhésion des collaborateurs autour d'un projet industriel ambitieux de relocalisation du durable en France. L'APLD s'inscrit dans le plan de continuité et dispositifs qui ont été mis en place au sein de l'entreprise depuis le début de cette crise, avec pour objectif de nous mobiliser malgré la crise pour maintenir les emplois et nos compétences. Nous avons négocié cet accord avec notre déléguée syndicale tout en faisant participer les membres de notre CSE.

Dans quel délai ? Nous nous sommes appuyés sur le décret du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable et les conseils de notre juriste qui nous accompagne sur le domaine social. L'accord APLD a été conclu sur le mois de septembre. Nous voulions déposer l'accord avant 1er octobre afin de pouvoir bénéficier d'une prise en charge employeur au taux de 60%. Nous avons eu la validation de la DIRECCTE rapidement.

Message aux entreprises : Il est important de rappeler qu'avec le dispositif « classique » d'activité de chômage partiel, l'indemnité versé au salarié n'est plus financée qu'à 36 % au 1er novembre 2020.

Le dispositif d'APLD n'étant pas suffisamment connu, cela peut conduire des entreprises à se tourner vers d'autres dispositifs, tels que des licenciements économiques. »