



Activité Partielle Longue Durée (APLD): Guide pour la négociation d'entreprise

Pourquoi négocier un accord ?

- Pour le salarié, l'accord d'entreprise APLD permet de garantir une indemnité équivalente à un salaire Net de 84 % sur les périodes chômées, alors qu'une décision unilatérale de l'employeur (sans accord d'entreprise), homologuée par la Direction Départementale du Travail, n'octroie une indemnité (salaire Net) que de 72 % sur les périodes chômées.

- L'accord d'entreprise APLD donne à l'employeur des aides publiques plus importantes. L'employeur perçoit 85 % du salaire Brut de la partie non travaillée de chaque salarié mis en activité partielle, versée sous forme d'indemnités publiques. L'employeur n'a pas l'obligation de verser des cotisations sociales sur les parties chômées sauf si un accord le stipule.

- Pour l'entreprise : la durée d'utilisation de l'accord APLD est sur 24 mois maximum par période de 6 mois renouvelable pouvant être étalés sur une période totale de 3 années (36 mois). Ceci permet sérieusement d'amortir les baisses de commandes, d'organiser le travail des salariés, de maintenir les compétences et d'éviter les licenciements dans l'entreprise. D'autant plus que l'État prend en charge en plus des salaires, 80 % des frais de formation si des salariés se forment pendant la période chômeée.

Qui est concerné ?

Tous les salariés jusqu'à 4,5 fois le SMIC. Cependant les salariés bénéficiant d'une rémunération nette inférieure à environ 1400 € Net par mois ne percevront comme minimum que le SMIC. Les autres seront tous à 84 % de leur salaire net.

Les points à négocier, non pas dans le préambule, mais dans les articles de votre accord :

1- En préalable à toute négociation, nous devons **définir dans l'accord, un critère indiscutable qui permet d'établir que l'entreprise est en difficulté économique**. Soit les délégués s'appuient sur la moyenne des deux années précédentes du chiffre d'affaires de l'entreprise par rapport à l'année en cours, soit l'idéal serait que l'entreprise accepte une courte expertise pour valider les difficultés de l'entreprise.

2- On doit **écrire dans l'accord qu'il n'y aura aucun licenciement économique dans l'entreprise** pendant toute la période de l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD), voir plus si possible.

Attention, si rien n'est écrit dans votre accord, l'employeur pourra licencier certains salariés tout en maintenant pour les autres le chômage partiel et les aides publiques. **Surtout, écrire aussi qu'il n'y aura pas recours à la négociation et à la signature de tout accord pouvant entraîner la rupture de contrats de travail, notamment les Accords de Performance Collective et les accords de Rupture Conventiionnelle Collective** durant la durée de l'APLD voir au-delà.

3- Assurez-vous par écrit que **l'employeur continuera à verser la totalité des cotisations sociales dues pour les périodes chômées** afin de garantir des trimestres cotisés et un taux plein pour votre future retraite.

4- **Négocier au mieux, les pertes de salaire** des salariés, mais aussi les conséquences sur l'intéressement et la participation. Le mieux est d'inscrire dans l'accord, la neutralité des périodes chômées ou encore de garantir une indemnité minimale de **X Euros** pour tous les salariés.

5- Assurez-vous de la même manière que **l'équipe de direction ne s'octroie pas de dividendes, de prime exceptionnelle, de prime de direction, d'action, etc...** pendant toute la durée de l'accord. Il faut l'écrire aussi dans les articles de votre accord.

6- Prévoir un article sur les **informations que l'entreprise donne au CSE tous les mois sur l'activité partielle** : les ateliers concernés, les salariés concernés, les commandes, la situation de trésorerie, les aides publiques que l'entreprise perçoit etc... ainsi que le rythme des réunions (la loi exige tous les 3 mois, essayer de l'avoir mensuellement de préférence). Pour avoir un maximum d'informations afin de comprendre la situation de l'entreprise.

Attention, l'employeur peut aller jusqu'à 40 % du volume d'heures susceptible d'être chômé sur l'ensemble de la durée de l'accord.

7- Demander à **neutraliser les périodes d'activité partielle pour le calcul du budget des Activités Sociales et Culturelles** du CSE de sorte que celui-ci ne soit pas inférieur à celui des années précédentes.

8- **Prévoir une clause de revoyure** dans votre accord quand la situation de l'entreprise s'améliore ou se dégrade. Il est nécessaire de permettre à l'une des parties signataires, d'exiger une renégociation de l'accord, voir même de suspendre ou d'arrêter le chômage partiel dans l'entreprise.

Attention : Les patrons ayant des filiales à l'étranger, peuvent être tentés d'organiser les difficultés dans l'entreprise, de produire à l'étranger dans une de leurs filiales, pour continuer à percevoir les aides publiques. Cela s'appelle l'optimisation maximale des aides publiques en fonction des mesures mises en place dans chaque pays. Nous l'avons déjà vécu dans nos secteurs lors des licenciements.

Toutes les informations sont mises à jour sur le site internet de la fédération :

www.thcb-cgt.fr

