



Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

Spécificités Accord de Branche Maroquinerie

Pendant combien de temps maximum ?

Pour les entreprises qui ont déjà recouru à l'APLD, la période légale de 48 mois s'apprécie à compter du 1^{er} jour de la 1^{ère} période d'autorisation d'activité partielle.

Parmi les éléments que l'accord (de branche ou d'entreprise) et/ou la décision unilatérale doivent prévoir ?

- Réduction maximale de la durée du travail

La limite de la réduction horaire est en principe de 35% de la durée légale. « *Dans des cas exceptionnels résultat de la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement* », elle peut être de 45% de la durée légale. L'accord précise qu'elle peut se faire sous forme de réduction ou de suspension de l'activité. En cas de réduction, le document unilatéral doit préciser la durée minimale de travail, les durées de travail applicables et le nombre de semaines concernées.

- Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

L'accord précise que ces engagements peuvent prendre plusieurs formes parmi lesquelles le recours à la formation, les engagements de ne pas recourir à une autre modalité d'activité partielle et l'interdiction de recourir à des licenciements pour motifs économiques. Attention, il s'agit seulement de préconisations à l'adresse des entreprises, c'est à nous de négocier pour que cela soit effectivement inscrit dans un accord d'entreprise ou un document unilatéral.

Parmi les éléments que l'accord (de branche ou d'entreprise) peut prévoir ?

- Conditions dans lesquelles les dirigeants/mandataires sociaux/actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif

L'accord ne fait que répéter que le document unilatéral peut prévoir ces conditions... Même si une telle formule n'est pas contraignante, elle peut utilement être mobilisée au niveau de l'entreprise pour obtenir de telles mesures de la part des dirigeants.

- 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

Selon l'accord, le document unilatéral « peut aussi prévoir les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur CPF avant ou pendant la mise en œuvre de l'APLD ».