



Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

Loi, accord de branche, d'entreprise, document unilatéral : comment ça s'articule ?

- L'APLD est un dispositif créé par la loi, avec des décrets d'application. Ces règles sont « d'ordre public », c'est-à-dire qu'elles fixent des planchers qui doivent toujours être respectés. *Exemples : l'indemnité versée au salarié doit être d'au moins 70% de la rémunération brute ; le principe de la limite de la réduction de la durée du travail à 40% de la durée légale et par exception à 50%.*
- L'APLD doit être prévu par un accord collectif, de branche ou d'entreprise. Cet accord peut prévoir mieux que la loi. *Exemple : une réduction de la durée du travail toujours limitée à 40% sans exceptions.*
⚠ Quand existe un accord de branche, un accord d'entreprise est autorisé à y déroger défavorablement. Dans les négociations d'entreprise, il faut penser absolument à **regarder ce que prévoit la branche afin de s'assurer que l'accord d'entreprise n'aille pas en dessous.**
Dans notre exemple précédent : un accord d'entreprise pourrait venir restaurer la possibilité d'une réduction exceptionnelle de la durée du travail à 50% de la durée légale, contre l'accord de branche. Il faut refuser de signer une telle clause.
- L'APLD est mis en œuvre au niveau de l'entreprise par l'effet soit d'un accord d'entreprise soit d'une décision unilatérale prise en conformité avec l'accord de branche.
⚠ Il faut bien vérifier que la décision unilatérale respecte l'accord de branche, elle n'a pas le droit d'être moins favorable aux salariés.

Qu'est-ce qui justifie le recours à l'APLD ?

L'APLD est un dispositif censé **répondre à « des difficultés durables » de l'activité** de l'entreprise (baisse conséquente du chiffre d'affaires, explosion de factures énergétiques, perte de clients etc.) mais qui ne sont **pas de nature à compromettre sa pérennité** (pas de plan de licenciement en vue). Attention, certaines entreprises sont tentées d'utiliser l'APLD comme un outil de flexibilisation du temps de travail, de régulation de l'activité... Ce détournement du dispositif doit être combattu.

Quelles indemnités et financements ?

- Pour les salariés : la loi prévoit que l'indemnité soit au moins équivalente à **70% de la rémunération brute**, ce qui correspond à **84% du salaire net**.

Accord de Branche du Textile : l'indemnité du salarié est d'au moins 74%.

Les périodes chômées ouvrent les droits à la retraite pour le régime général ; les points de retraite complémentaire ne sont en principe acquis qu'au-delà de la 60^{ème} heure indemnisée.

- Pour l'entreprise : **l'entreprise reçoit une aide de l'Etat à la hauteur de 85% du salaire brut** de la partie non travaillée pour chaque salarié mis en activité partielle.

Jusqu'à quand une entreprise peut-elle recourir à l'APLD ?

Pour **entrer dans le dispositif d'APLD pour la 1^{ère} fois, la date limite est le 31 décembre 2022.**

Il ne s'agit pas de la date limite d'application des dispositifs APLD mais de la date à laquelle il faut que l'Administration ait autorisé le recours au dispositif.

Les branches ou entreprises engagées dans le dispositif avant le 31 décembre 2022, il restera possible, après cette date, de **conclure des avenants** et de prévoir des **adaptations aux documents unilatéraux**.

Comment mettre en place l'APLD ?

- Par accord d'entreprise (qu'il existe ou non un accord de branche)
- Par accord de branche + décision unilatérale conforme

L'accord d'entreprise et la décision unilatérale doivent être transmis à l'Administration pour autorisation (« validation » de l'accord collectif et « homologation » de la décision unilatérale).

Le CSE doit être consulté en cas de décision unilatérale, à défaut l'homologation ne saurait être délivrée par l'Administration.

Pendant combien de temps maximum ?

La durée d'utilisation de l'APLD est de **36 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs** (à partir du 1^{er} jour de l'autorisation administrative, et il se fait en mois civils).

A savoir : l'autorisation administrative de recourir à l'APLD doit être renouvelée tous les 6 mois.

Accord de Branche du Textile : reprise des limites légales (ce qui amène jusqu'au 31 décembre 2026), mais avec une clause de revoyure en juin 2024 (sous forme de bilan de l'accord pour évaluer l'intérêt que le dispositif perdure), les dispositifs d'APLD cessent normalement en juin 2024.

Accord de Branche de la Maroquinerie : 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.

Accord de Branche de l'Habillement : il peut être recouru à l'APLD 12 mois maximum, consécutifs ou non, sur 24 mois consécutifs (l'accord de branche choisit de conserver les anciennes limites légales).

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

- Diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité :

La majorité des accords et documents unilatéraux se contentent d'invoquer de façon très large « la guerre en Ukraine » ou « la crise de l'énergie ». C'est non seulement trop général et pas assez circonstancié vis-à-vis de nos secteurs d'activité et de chaque entreprise mais également trop vague.

À NÉGOCIER *Des données précises témoignant de la situation économique (par exemple le chiffre d'affaires de l'année en cours par rapport aux deux années précédentes, le niveau du carnet de commandes, le volume des stocks et toutes autres arguments comme la perte de gros clients, etc.). L'idéal est le recours à une expertise qui permette d'établir l'état des difficultés de l'entreprise.*

Accord de Branche de l'Habillement : l'accord précise que sont des « indicateurs pertinents » le carnet de commandes ou la baisse de chiffre d'affaires par rapport à l'année précédente.

- Date de début et la durée d'application du dispositif

À NÉGOCIER Une **clause de revoyure** dans l'accord, notamment si la situation venait à s'améliorer ou se dégrader. Il faut permettre à l'une des parties signataires d'exiger une renégociation de l'accord, voire même de suspendre ou d'arrêter l'APLD dans l'entreprise. Dans ces cas-là, il faut en informer le CSE et l'Administration.

- Salariés et activités concernées

- Réduction maximale de la durée du travail

La loi impose une réduction maximale de **40% de la durée légale**, appréciée sur la durée de l'accord et par salarié. Elle autorise que la réduction aille jusqu'à 50% de la durée légale, dans des « cas exceptionnels résultat de la situation particulière de l'entreprise » et sur décision de l'autorité administrative.

À NÉGOCIER Une limite de la réduction de la durée du travail au maximum à 40%, sans exception.

Accord de Branche du Textile : l'accord reprend ce que dit la loi, en ajoute qu'en cas de réduction exceptionnelle à hauteur de 50% de la durée légale, le CSE doit être consulté.

Accord de Branche de la Maroquinerie : 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.

Accord de Branche de l'Habillement : la limite de la réduction d'horaire est en principe de 35%, et dans des cas exceptionnels elle peut atteindre 45%. L'accord ajoute qu'il faut être vigilant à la charge de travail des salariés en forfait jours.

- Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

La réglementation nationale souligne l'importance de ces engagements, notamment dans les décisions unilatérales. L'insistance faite par le décret souligne l'importance accordée au fait de prévoir des engagements en matière d'emploi, c'est-à-dire d'assurer le mieux possible aux salariés qu'aucun licenciement ne sera prononcé.

À NÉGOCIER **Interdire tout licenciement économique pendant la période de l'APLD**, ainsi que le recours à des accords tels que les Accords de Performance Collective et les Ruptures Conventionnelles Collectives. Attention aux clauses selon lesquelles aucun licenciement ne sera prononcé SAUF si la situation se dégrade. Il faut lutter contre ce type de clause. Si la situation se dégrade, ce qui doit être prévu c'est la suspension de l'application du dispositif d'APLD lui-même. Il faut prévoir dans les accords, de branche et d'entreprise, mais aussi forcer l'employeur à l'inscrire dans les documents unilatéraux, qu'aucune procédure de licenciement ne peut être engagée en même temps que la mise en œuvre de l'APLD. **En cas de licenciements envisagés, le CSE doit être informé et le dispositif d'APLD suspendu.**

Accord de Branche du Textile : interdit tout PSE et APC pendant toute la période de mise en œuvre du dispositif.

Accord de Branche de la Maroquinerie : 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.

Accord de Branche de l'Habillement : parmi les engagements pris au niveau de l'entreprise, l'accord suggère d'interdire le recours à des licenciements pour motif économique pendant toute la durée de l'accord, « sauf si la dégradation de l'activité de l'entreprise rendait cette mesure inéluctable » (c'est ce genre de phrase qu'il faut combattre).

- Modalités d'information des organisations syndicales signataires et du CSE (au moins tous les 3 mois selon la loi)

À NÉGOCIER Une information au CSE **tous les mois**.

Accord de Branche du Textile : l'information au CSE doit notamment préciser : le nombre de salariés concernés et la nature des contrats de travail, le nombre mensuel d'heures chômées, les activités concernées, le nombre de salariés qui bénéficient d'une formation professionnelle et les perspectives de reprise de l'activité.

Accord de Branche de l'Habillement : l'information du CSE doit avoir lieu au moins tous les 2 mois. L'accord doit préciser : le nombre de salariés concernés et la nature des contrats de travail, le diagnostic et les perspectives d'emploi, un bilan des engagements pris en matière d'emploi et de formation professionnelle...

En l'absence de CSE, ces informations doivent être transmises à l'ensemble du personnel.

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

D'après le décret d'application de la loi, l'accord peut également 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

À NÉGOCIER **INTERDIRE EXPRESSEMENT QUE L'EQUIPE DE DIRECTION NE S'OCTROIE DE DIVIDENDES, DE PRIME EXCEPTIONNELLE, D'ACTIONS ETC. PENDANT TOUTE LA DUREE DE L'ACCORD.**

Il faut dépasser les déclarations d'intention et les formulations trop vagues pour inscrire noir sur blanc l'interdiction de versement des dividendes et la réelle proportionnalité des efforts.

Accord de Branche du Textile : les décisions unilatérales devront préciser les conditions dans lesquelles les dirigeants, mandataires sociaux et actionnaires s'engagent à fournir des efforts proportionnels à ceux supportés par les salariés, notamment en questionnant l'opportunité de suspendre le versement des dividendes.

Des intérimaires ou salariés en CDD ne peuvent pas être recrutés pour « accroissement temporaire d'activité » pour exécuter des missions des salariés placés en APLD.

Accord de Branche de la Maroquinerie : 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

Il s'agit d'une suggestion faite par le décret d'application (l'Administration du travail y incite aussi parfois pour valider/homologuer une demande d'APLD) qui est problématique. En effet, le droit au repos, que viennent consacrer les congés payés, jours de RTT etc., implique de pouvoir *choisir* un minimum quand on les pose... Surtout, ces jours ne sauraient en principe être utilisés par la Direction comme des outils de flexibilité, ce qui risque pourtant d'être le cas dès lors qu'on forcerait les salariés à les poser en cas de réduction d'activité.

Il reste que des accords collectifs peuvent demander que ces jours de congés soient ainsi posés au préalable de l'APLD, comme le prévoit par exemple l'accord de la Maroquinerie. Une telle clause doit être évitée au maximum.

⚠ En revanche, un document unilatéral ne peut pas le prévoir lui-même, c'est-à-dire quand l'accord de branche sur lequel il se fonde ne l'y a pas autorisé. C'est le cas chez TORAY, entreprise du textile artificiel, où la Direction a pris un document unilatéral précisant que les jours de congés et de récupération doivent être posés au préalable de l'APLD alors même que l'accord de branche du Textile ne l'a pas prévu. Aller au-delà de l'accord de branche dans un simple document unilatéral est illégal.

Accord de Branche de la Maroquinerie : 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 ».

À NÉGOCIER

- Impact des périodes chômées :

Négocier la neutralisation des périodes chômées pour l'acquisition des congés payés et le calcul des indemnités basées sur le salaire.

De façon plus générale, l'idéal est de neutraliser les périodes chômées pour le calcul de l'ensemble des droits et budgets (budget de fonctionnement du CSE et budget pour les « activités sociales et culturelles ») qui dépendent de la masse salariale.

Accord de Branche du Textile : les périodes chômées ne doivent pas réduire les droits à acquisition de congés payés ni le calcul de l'indemnité de congés payés ; elles sont prises en compte pour l'intéressement et la participation (quand ils sont proportionnels au temps de travail), pour les garanties collectives de protection sociale complémentaire, l'ouverture des droits au chômage et pour le calcul de l'ancienneté.

Accord de Branche de l'Habillement : les périodes chômées sont neutralisées pour le calcul de l'ancienneté, le droit aux congés payés et le calcul de l'intéressement et la participation (quand ils sont proportionnels au temps de travail).