

# ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)



# SOMMAIRE

1

Pourquoi mettre en place l'APLD ?

2

Echec de la négociation de branche sur l'APLD

3

Comment mettre en place l'APLD ?

4

L'APLD comment ça marche en pratique ?

5

Que faire une fois l'accord conclu ?

# 1 POURQUOI METTRE EN PLACE L'APLD

## QU'EST CE QUE L'APLD ?

### Qu'est ce que l'activité partielle de longue durée ?

- C'est un dispositif de soutien à l'activité économique qui offre la possibilité à une entreprise - confrontée à une réduction durable de son activité – de diminuer l'horaire de travail de ses salariés et de recevoir pour les heures indemnisées mais non travaillées une allocation de l'Etat, en contrepartie d'engagements notamment en matière de maintien dans l'emploi.

### À quelles entreprises s'adresse l'APLD ?

- L'activité partielle de longue durée est mobilisable par toutes les entreprises - confrontées à une réduction d'activité durable - implantées sur le territoire national, sans critère de taille ou de secteur d'activité.

### A quelles conditions peut-on avoir recours à l'APLD ?

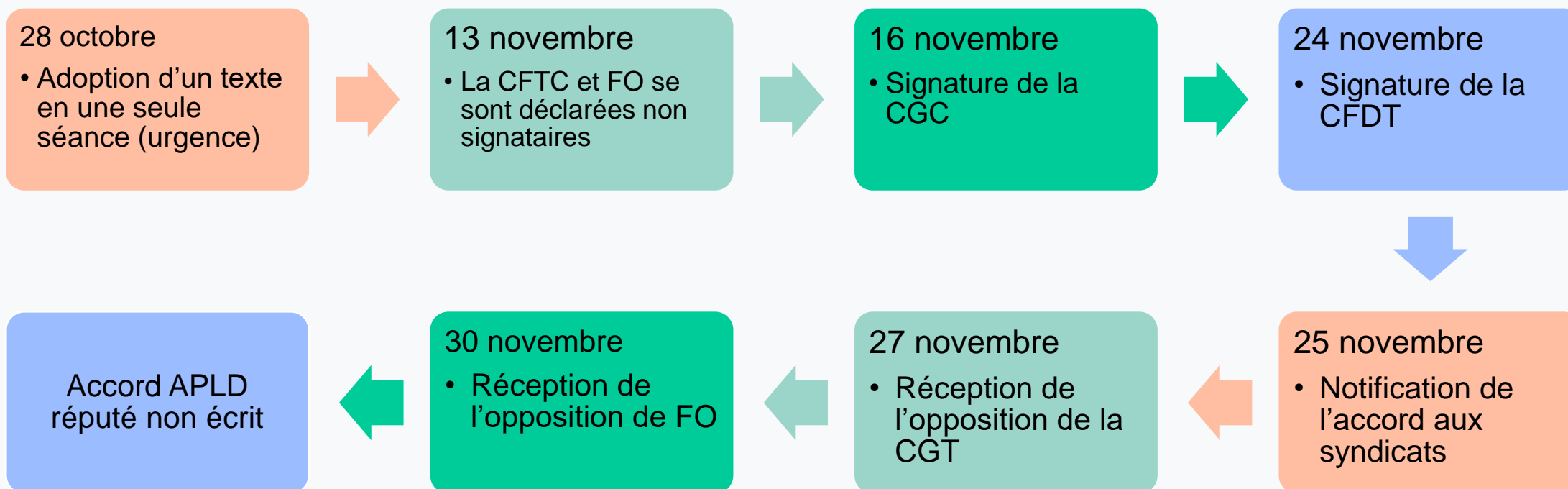
- L'APLD nécessite un accord collectif signé au sein de l'entreprise ou de la branche.

	Activité partielle de droit commun		APLD
	Jusqu'au 31 décembre 2020	A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2021 <u>Report probable au 1<sup>er</sup> février 2021 selon un projet de décret</u>	Du 31 juillet 2020 au 30 juin 2022
Déclenchement	Dépôt d'une demande d'autorisation sur le portail		<ul style="list-style-type: none"> <li>En l'absence d'accord de branche, mise en place par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par la DIRECCTE</li> </ul>
Durée maximale	12 mois maximum, renouvelables (maximum 36 mois)	3 mois renouvelables pour 6 mois maximum	24 mois consécutifs ou non sur une période de référence de 36 mois consécutifs
Réduction de la durée du travail	En fonction de la baisse d'activité pouvant aller jusqu'à un arrêt total		<ul style="list-style-type: none"> <li>Maximum 40% de la durée légale ou 50% sur décision de l'autorité administrative</li> <li>Appréciation de la réduction pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif pouvant conduire à un arrêt total d'activité.</li> </ul>
Indemnité versée au salarié	70% du brut, sans plafond	60% du brut Plafond = 60% de 4,5 SMIC	70 % du brut Plafond = 70 % de 4,5 SMIC
Aide publique (allocation versée à l'employeur)	<b>60 %</b> du brut = 85% de l'indemnité versée par l'employeur, <b><u>soit un reste à charge de 15%</u></b> Plafond = 60% de 4,5 SMIC	<b>36 %</b> du brut = <b>60%</b> de l'indemnité versée par l'employeur, <b><u>soit un reste à charge de 40%</u></b> Plafond = 36% de 4,5 SMIC	<b>60 %</b> du brut = <b>85 %</b> de l'indemnité versée par l'employeur sans date limite, <b><u>soit un reste à charge de 15%</u></b> Plafond = 60 % de 4,5 SMIC

# ECHEC DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE SUR L'APLD

## NÉGOCIATION DE BRANCHE SUR L'APLD

La FNTP a obtenu la signature de l'accord APLD (CFDT et CGC) mais l'accord est « tombé » par le biais d'une opposition majoritaire de la CGT et de FO



## ACCORD APLD RÉPUTÉ NON ÉCRIT EN RAISON DE LA DOUBLE OPPOSITION

Accord signé par la CFDT et la CGC

CFDT

CGC



Accord valable  $\geq 30\%$

Accord réputé non écrit en raison d'une  
opposition majoritaire

CGT

FO



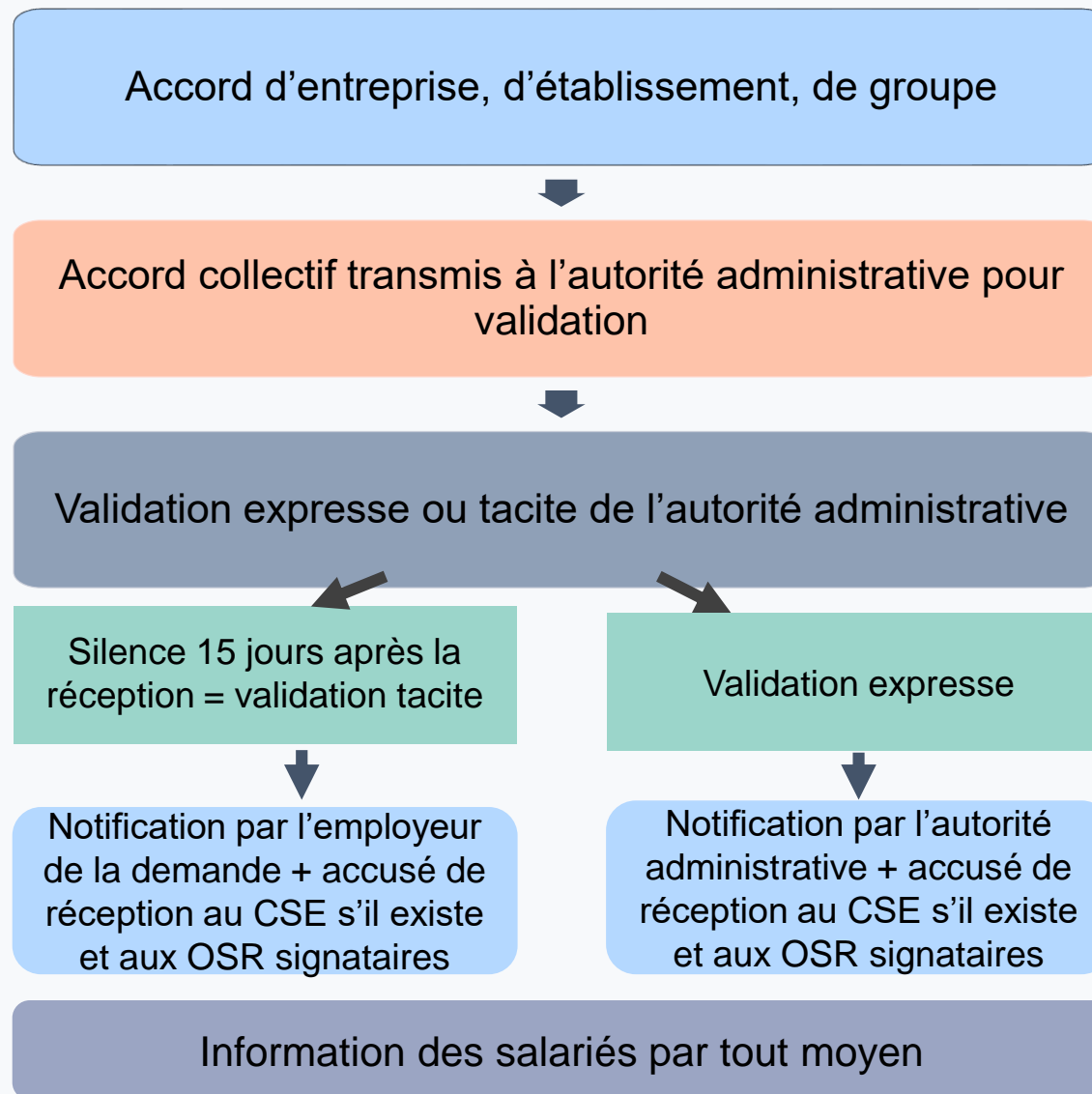
Raisons invoquées par la CGT et FO:

- Garanties insuffisantes pour les salariés (maintien de salaire, engagements en matière d'emploi, consultation des IRP)
- Durée de l'accord trop longue



# COMMENT METTRE EN PLACE L'APLD

## UNE SEULE VOIE POSSIBLE : L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE



## CLAUSES OBLIGATOIRES DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

La FNTF a diffusé à ses adhérents un modèle d'accord d'entreprise, une fiche pratique sur la négociation d'un accord APLD et un guide pas à pas de la négociation en entreprise (Flash TP du 10 décembre)

Diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activités de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe

Date de début et durée d'application de l'APLD

Activités et salariés concernés

Réduction maximale de l'horaire de travail (40% ou 50% maximum)

Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

Modalités d'information des organisations syndicales signataires et des IRP sur la mise en œuvre de l'accord

## MODALITÉS DE CONCLUSION DE L'ACCORD D'ENTREPRISE (1)

### DANS LES ENTREPRISES AVEC DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

#### Accord majoritaire (poids des syndicats signataires > 50%)

- Accord valide et applicable après validation de l'administration et accomplissement des formalités de dépôt

#### Accord minoritaire (poids des syndicats signataires > 30% ≤ 50%)

- Organisation d'un référendum à la demande des syndicats signataires ou, à défaut, de l'employeur
- Dans l'attente de la tenue du référendum, possibilité pour les syndicats non signataires de signer l'accord
- Si le seuil de 50% n'est pas franchi, le référendum a lieu. L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. A défaut, il est réputé non écrit

#### Accord minoritaire (poids des syndicats signataires ≤ 30%)

- Accord invalide et inapplicable

## MODALITÉS DE CONCLUSION DE L'ACCORD D'ENTREPRISE (2)

### DANS LES ENTREPRISES SANS DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Fiche 1 du  
guide de la  
FNTP

#### Entreprises sans CSE de moins de 11 salariés

- Vote des salariés sur le projet d'accord rédigé qui est applicable s'il est approuvé à la majorité des 2/3 d'entre eux

#### Entreprises sans CSE entre 11 à 20 salariés

OU

- Vote des salariés sur le projet d'accord qui est applicable s'il est approuvé à la majorité des 2/3 d'entre eux
- Négociation et conclusion de l'accord avec des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative dans les TP (CFDT, CFTC, FO, CGC ou CGT) + approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

Fiche 2 du  
guide de la  
FNTP

## MODALITÉS DE CONCLUSION DE L'ACCORD D'ENTREPRISE (3)

### DANS LES ENTREPRISES SANS DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Fiche 3 du  
guide de la  
FNTP

#### Entreprises sans CSE de plus de 20 et moins de 50 salariés

- Négociation et conclusion de l'accord avec des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative dans les TP + approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

#### Entreprises sans CSE d'au moins 50 salariés

- Négociation et conclusion de l'accord avec des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative dans les TP + approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

Fiche 6 du  
guide de la  
FNTP

## MODALITÉS DE CONCLUSION DE L'ACCORD D'ENTREPRISE (4)

### DANS LES ENTREPRISES SANS DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Fiche 4 du  
guide de la  
FNTP

Entreprises avec CSE entre 11 et moins de 50 salariés

OU

- Salariés mandatés par une organisation syndicale représentative dans la branche puis approbation des salariés

OU

- Élus titulaires au CSE mandatés (plus de 50%) par une organisation syndicale représentative dans la branche
- Élus titulaires au CSE non mandatés (plus de 50%)

Fiche 5 du  
guide de la  
FNTP

Entreprises avec CSE d'au moins 50 salariés

À  
DÉFAUT

- Élus titulaires au CSE mandatés par une organisation syndicale représentative dans la branche + approbation de l'accord par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

À  
DÉFAUT

- Élus titulaires au CSE (plus de 50%)
- Salariés mandatés par une organisation syndicale représentative dans la branche + approbation de l'accord avec les salariés à la majorité des suffrages exprimés

# L'APLD COMMENT ÇA MARCHE EN PRATIQUE?



## QUELS SALARIÉS PEUVENT ÊTRE PLACÉS EN APLD ?

- Tous les salariés liés par un contrat de travail de droit privé français appartenant à une entreprise de TP
- Quelque soit la nature de leur contrat de travail ...



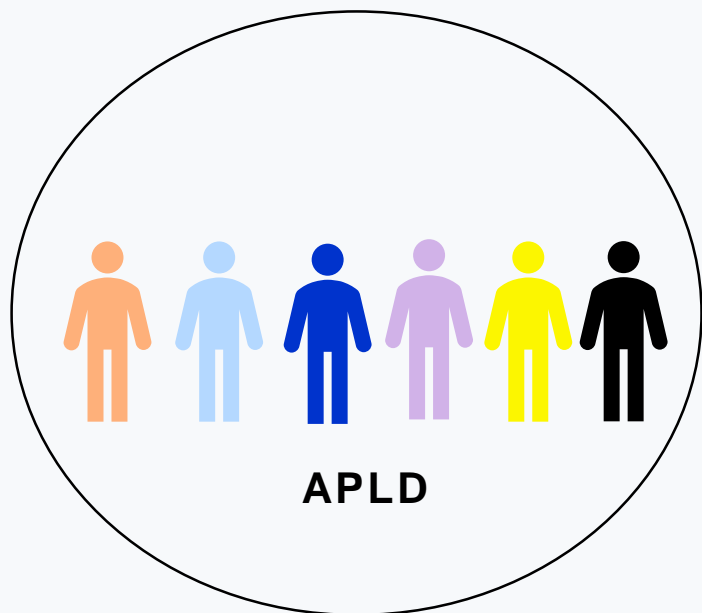
- ... et leur organisation du travail



## COMMENT PLACER LES SALARIES EN APLD ? (1)

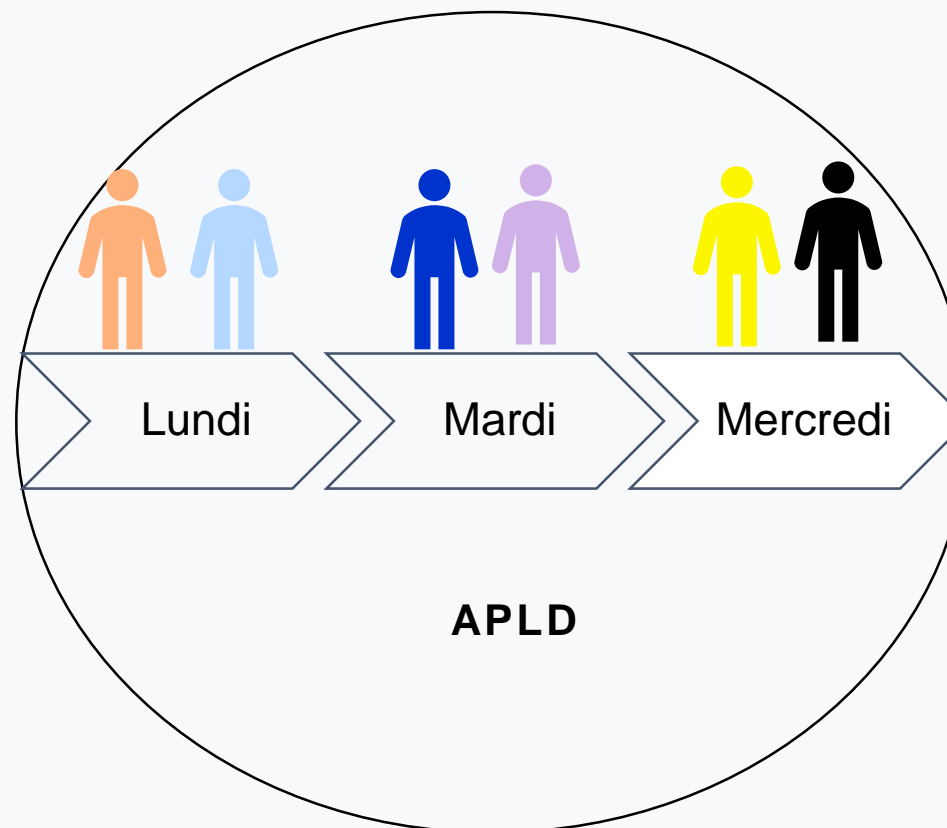
### CE QUI EST AUTORISÉ

Placer tous les salariés d'un même chantier en APLD en même temps



CHANTIER A

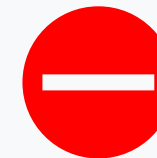
Tous les salariés du même chantier sont placés en APLD mais un roulement est organisé



CHANTIER A

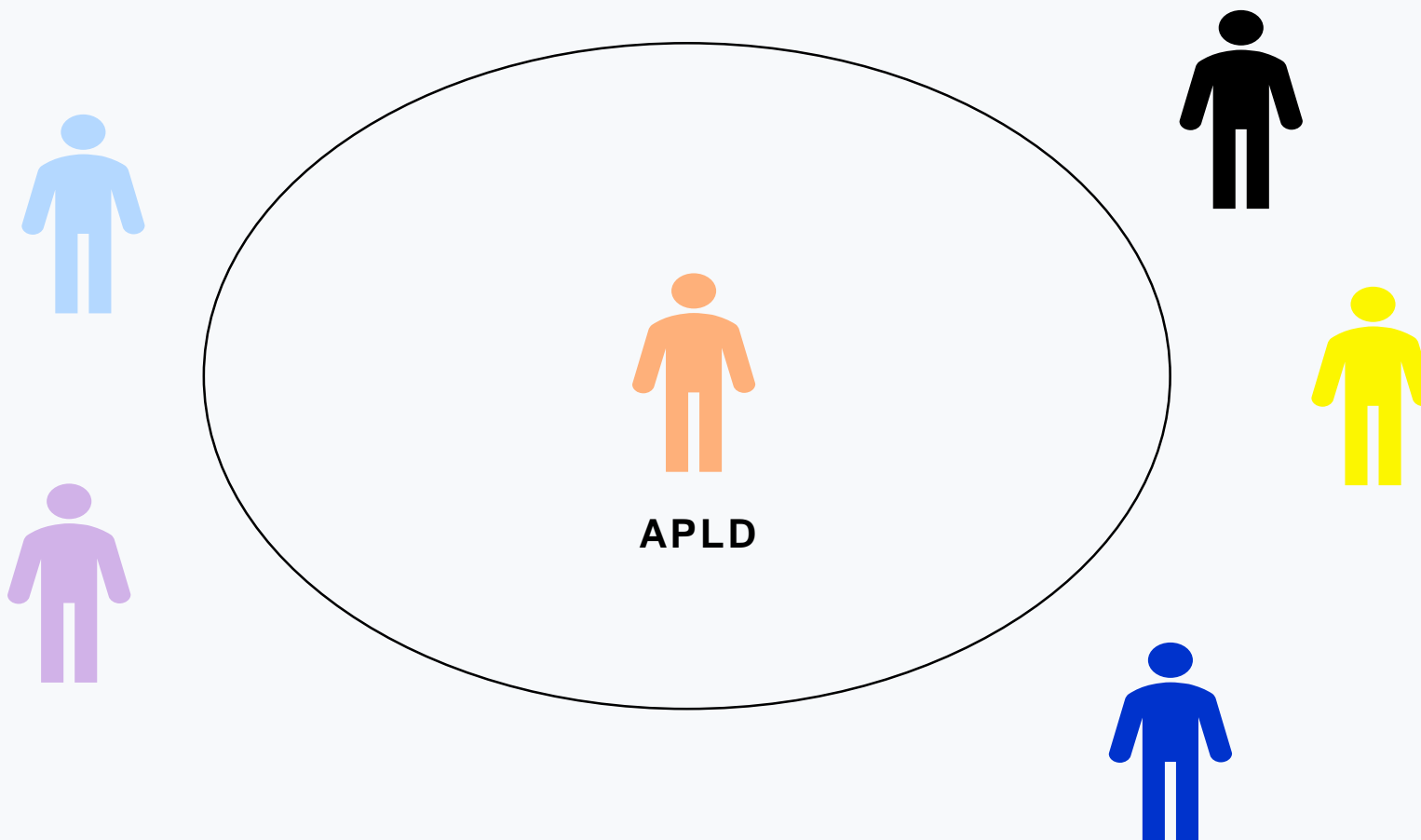
## COMMENT PLACER LES SALARIES EN APLD ? (2)

### CE QUI EST INTERDIT



Placer un seul salarié d'un chantier en APLD =  
individualisation

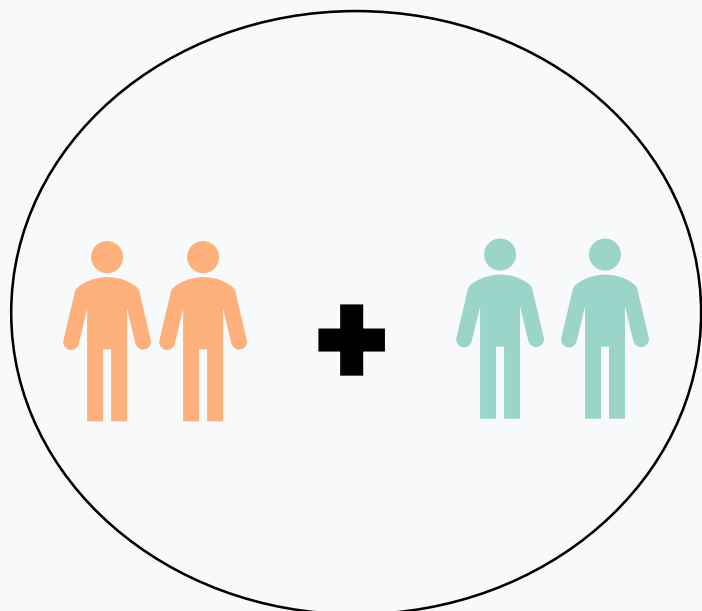
CHANTIER A



## PEUT-ON CUMULER APLD ET AP DE DROIT COMMUN ? (1)

### CE QUI EST AUTORISÉ

**APLD + AP pour des salariés ≠ en cas de motif non lié à la conjoncture économique**



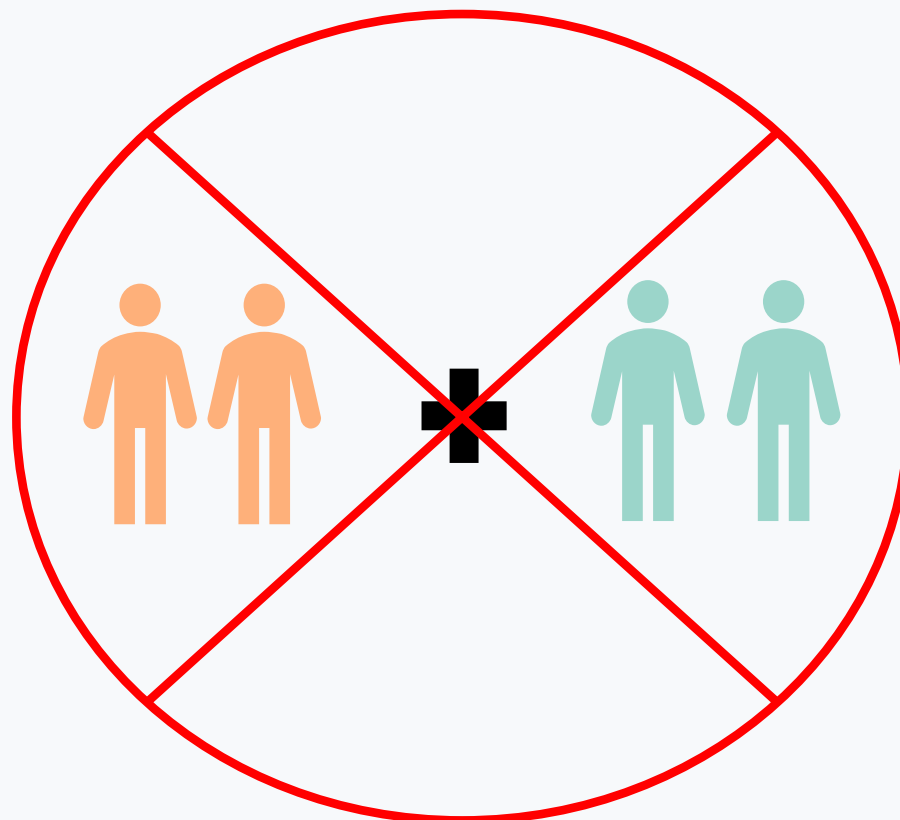
- Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie
- Sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel
- Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- Autre circonstance de caractère exceptionnel



## PEUT-ON CUMULER APLD ET AP DE DROIT COMMUN ? (2)

CE QUI EST INTERDIT

APLD + AP pour des salariés ≠ en cas de motif lié à la conjoncture économique



salarié en APLD



salarié en AP de droit commun



## PEUT-ON CUMULER APLD ET AP DE DROIT COMMUN ? (3)



APLD + AP pour un même salarié sur une même période



**À CONFIRMER**

La loi interdit de cumuler APLD et AP « *sur une même période et pour un même salarié* ». Selon la DGEFP, cela signifie qu'il n'est pas possible de placer un salarié visé par l'APLD en AP de droit commun sur toute la durée d'application de l'accord instituant l'APLD

**DURÉE D'APPLICATION DE L'ACCORD**



# QUELS SONT LES ENGAGEMENTS À PRENDRE ? (1)

## OBJET ET PÉRIMÈTRE

### Engagements en matière d'emploi

=

Interdiction de licencier pour motif économique certains salariés

*Exemple : les salariés placés en APLD*

Périmètre des emplois « protégés » à définir dans l'accord



**A défaut de précision** expresse dans l'accord, **les engagements portent sur l'intégralité des emplois** de l'établissement ou de l'entreprise

### Engagements en matière de formation professionnelle

Pas de précisions légales

Exemples donnés dans la FAQ du ministère: *mettre à profit les périodes chômées pour conduire des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience et pour maintenir et développer les compétences des salariés, abonder le CPF, mobiliser le FNE formation*

# QUELS SONT LES ENGAGEMENTS À PRENDRE ? (2)

## SANCTIONS

MOTIFS	SANCTIONS	EXCEPTIONS
<p><b>Licenciement pour motif économique</b> d'un salarié placé en APLD pendant la durée de recours à l'APLD</p>	Remboursement à l'ASP des sommes perçues pour chaque salarié placé en APLD et dont le licenciement est prononcé	<p>Non-remboursement des sommes perçues en cas de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incompatibilité du remboursement avec la situation économique de l'établissement, l'entreprise ou le groupe</li> <li>▪ Dégradation des perspectives d'activité par rapport à celles prévues dans l'accord collectif</li> </ul> <p><i>Remarques sur le slide suivant</i></p>
<p><b>Licenciement pour motif économique</b> d'un salarié qui n'était pas placé en APLD mais que l'entreprise s'était engagée à maintenir dans l'emploi</p>	<p>Remboursement d'une somme égale, pour chaque licenciement, à :</p> $\frac{\text{Montant total des sommes perçues au titre de l'APLD}}{\text{Nombre de salariés placés en APLD}}$	
<p>Non-respect par l'employeur de ses engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle</p>	Interruption du versement de l'allocation	Néant



## QUELS SONT LES ENGAGEMENTS À PRENDRE ? (3)

### EXCEPTIONS À L'OBLIGATION DE REMBOURSEMENT DES SOMMES PERÇUES

Incompatibilité du  
remboursement avec la  
situation économique de  
l'établissement, de l'entreprise  
ou du groupe

Dégradation des perspectives  
d'activité par rapport à celles  
prévues dans l'accord collectif



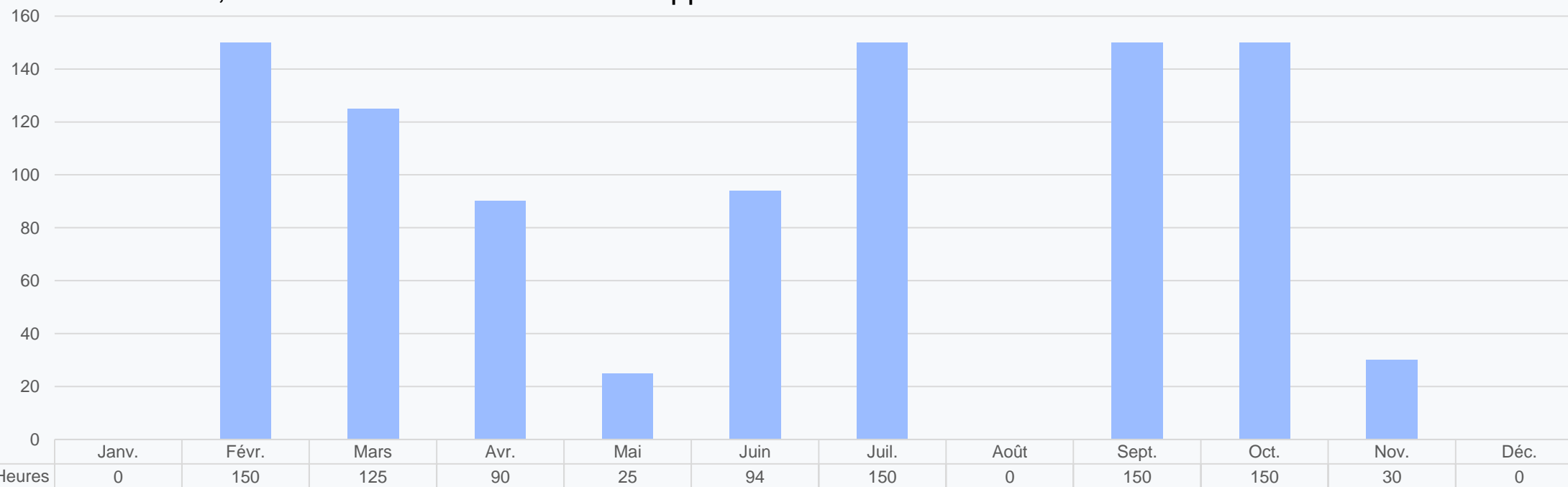
Information du CSE par l'employeur  
et, le cas échéant, les syndicats  
signataires de l'accord

## RÉDUCTION MAXIMALE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

- Limite de principe fixée à 40% de la durée légale (exemple: 21h de travail minimum pour un salarié à 35h)
- Réduction exceptionnelle jusqu'à 50% de la durée légale
- Appréciation pour chaque salarié en APLD sur la durée totale de l'accord

### EXEMPLE

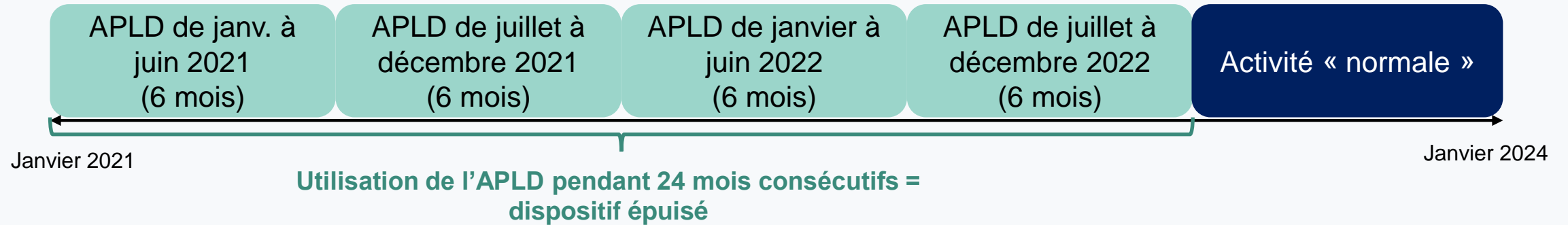
- Accord conclu sur 12 mois
- Réduction maximale d'activité : 642,80h (1 607 x 40%)
- Soit 964,2h travaillées sur les 12 mois d'application de l'accord



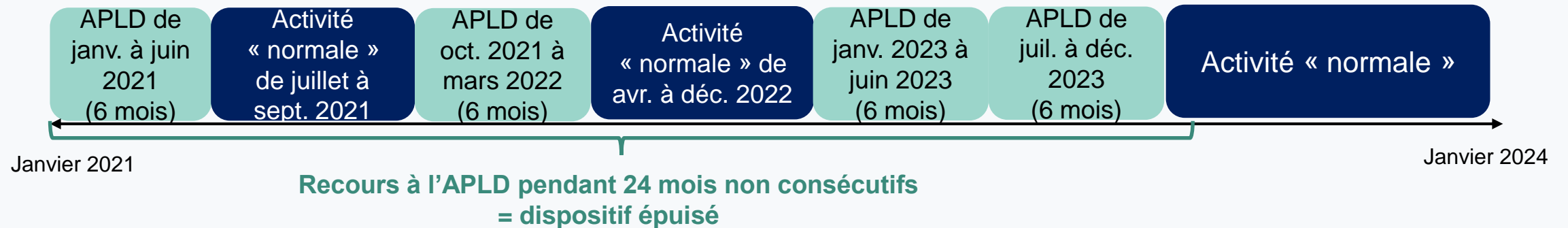
## DURÉE D'APPLICATION DE L'APLD (1)

- 6 mois renouvelables dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs

### EXEMPLE 1



### EXEMPLE 2



Décompte réalisé en **mois civils** : un mois durant lequel l'entreprise recourt à l'APLD compte pour un mois entier. Il n'est pas nécessaire de préciser, dans l'accord, le planning prévisionnel. Seule doit être indiquée la durée du recours envisagé.

## DURÉE D'APPLICATION DE L'APLD (2)

- Placement des salariés en APLD possible à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel la demande de validation de l'accord a été transmise à l'autorité administrative

**EXEMPLE :** *si je transmets ma demande fin janvier, je peux placer mes salariés en APLD de manière rétroactive, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021*

- Dispositif applicable aux accords transmis à la DIRECCTE pour validation au plus tard le 30 juin 2022
- L'accord pouvant être conclu pour une durée de 3 ans, le dispositif d'une durée de 24 mois sur une période de 36 mois consécutifs trouve potentiellement à s'appliquer jusqu'au 30 juin 2025

**EXEMPLE :** *si mon accord prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et qu'il est conclu pour une durée déterminée de 36 mois, il prendra fin au 31 décembre 2023.*

## INDEMNISATION ET ALLOCATION

### Indemnisation des salariés par l'employeur

Taux : 70% de la rémunération horaire brute, soit un **maintien de 84% du salaire net**

Plancher : rémunération mensuelle minimale soit environ 8,03 € en 2020

Plafond : 70% de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 SMIC (soit 31,98€/heure chômée en 2020)

### Allocation versée par l'Etat à l'employeur

Taux : 60% de la rémunération horaire brute, soit un **reste à charge de 15% pour l'employeur**

Plancher : 7,23€

Plafond : 60% de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 SMIC (soit 27,41€/heure chômée en 2020)

## RÉGIME SOCIAL

**NOTE URSSAF DU 09/09/2020 APPLICABLE JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2020**

Prolongement  
prévu dans la  
LFSS pour  
2021

### Indemnisation légale

Exclue de l'assiette de cotisations et contributions de Sécurité sociale

CSG (6,20%) et CRDS (0,50 %) après abattement de 1,75 % pour frais professionnels

Cotisation supplémentaire maladie de 1,50 % pour les bénéficiaires du régime local d'assurance maladie du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle

Impôt sur le revenu

### Indemnisation supra-légale = versement d'une indemnité complémentaire aux salariés

Salariés dont la rémunération est  $<$  à 4,5 SMIC : si l'indemnité globale excède 3,15 SMIC, la part de l'indemnité complémentaire excédant cette limite est assujettie aux cotisations et contributions de droit commun

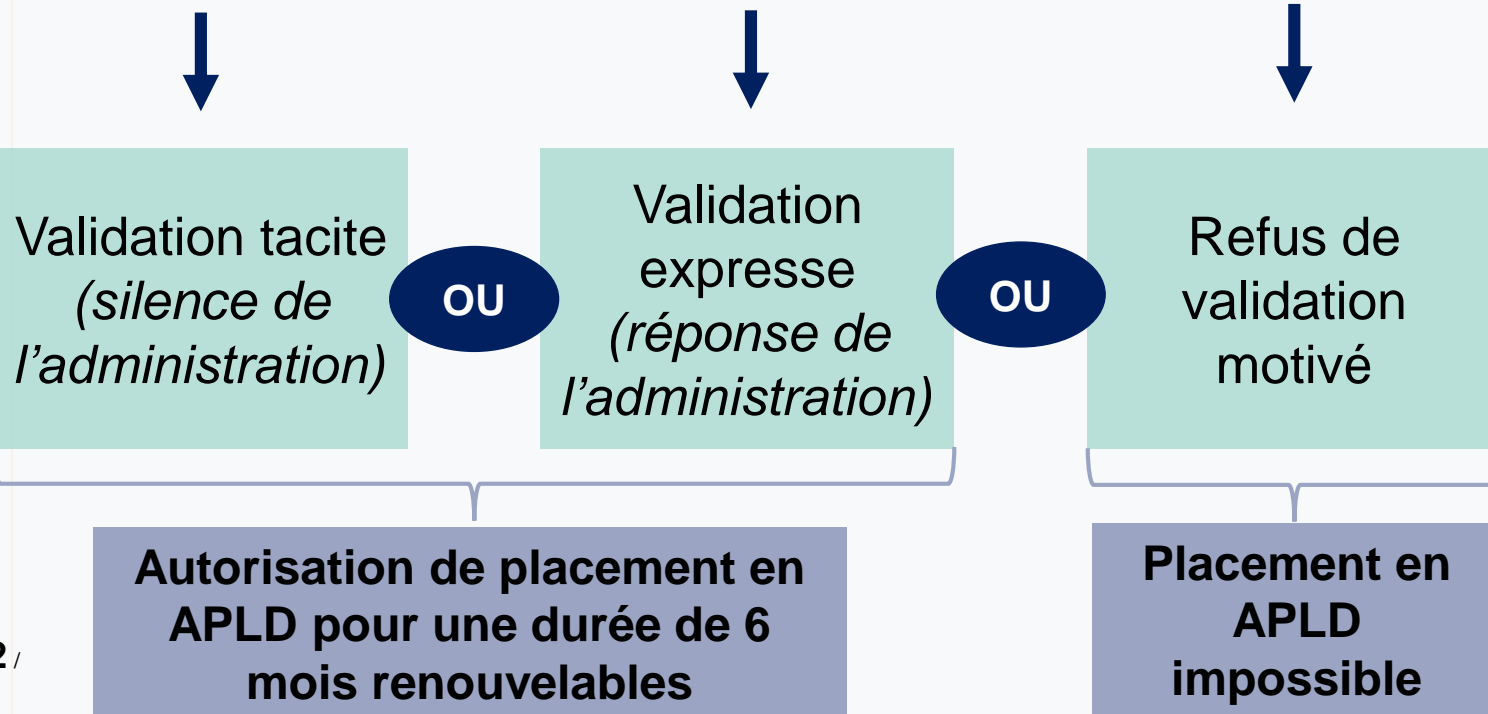
Pour les salariés dont la rémunération est  $\geq$  à 4,5 SMIC : la part de l'indemnité globale excédant 3,15 SMIC est soumise aux cotisations et contributions de droit commun

# QUE FAIRE UNE FOIS L'ACCORD CONCLU?

## ÉTAPE 1 : TRANSMETTRE UNE DEMANDE DE VALIDATION DE L'ACCORD AU PRÉFET

Dépôt de la demande via le [portail internet dédié à l'activité partielle](#) accompagnée de l'accord collectif (application SI-APART)

15 jours calendaires à compter de la réception de la demande complète





## FOCUS : LE CONTRÔLE OPÉRÉ PAR LA DIRECCTE

1

Conditions de validité de  
l'accord

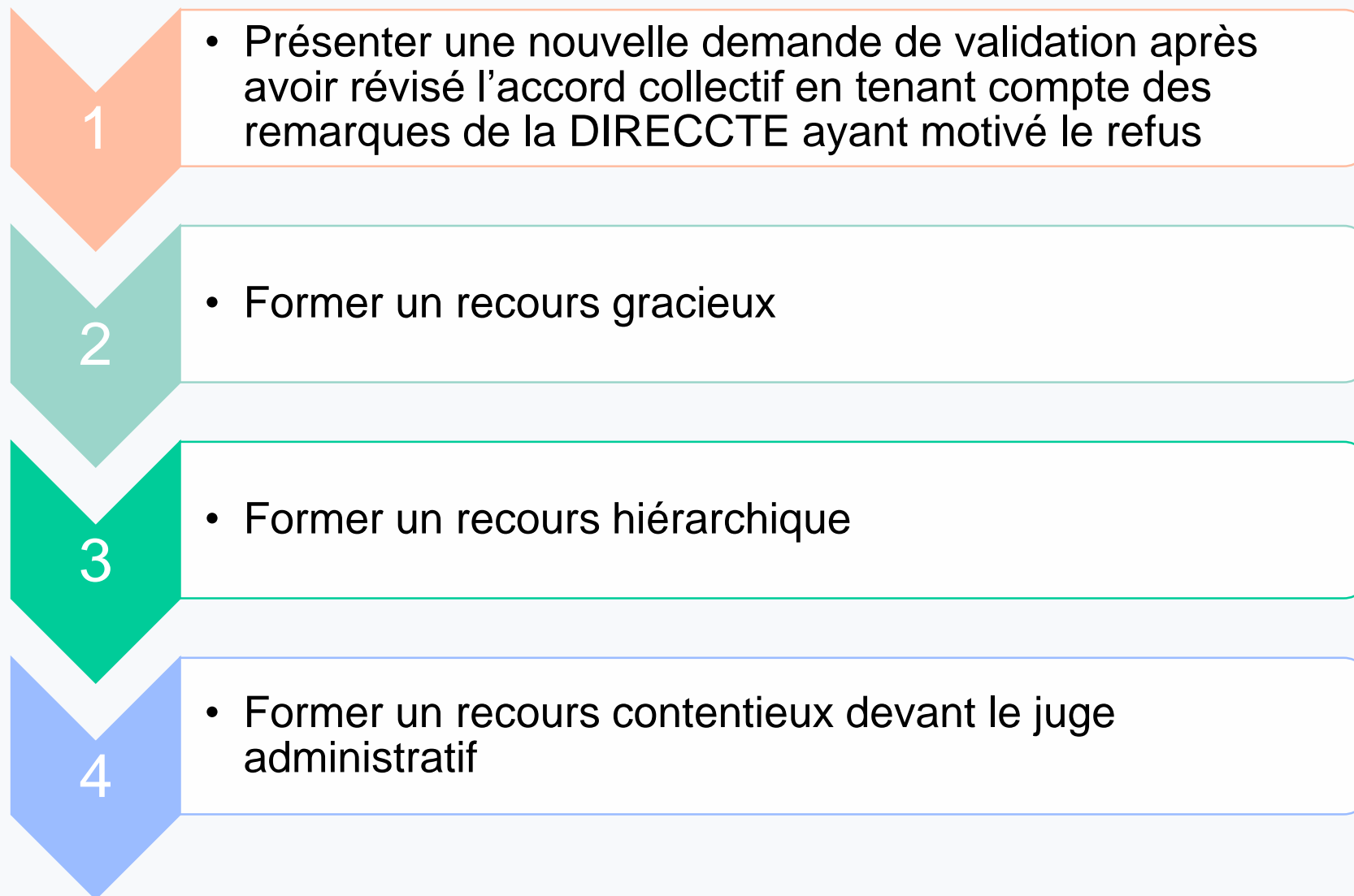
2

Régularité de la procédure  
de négociation

3

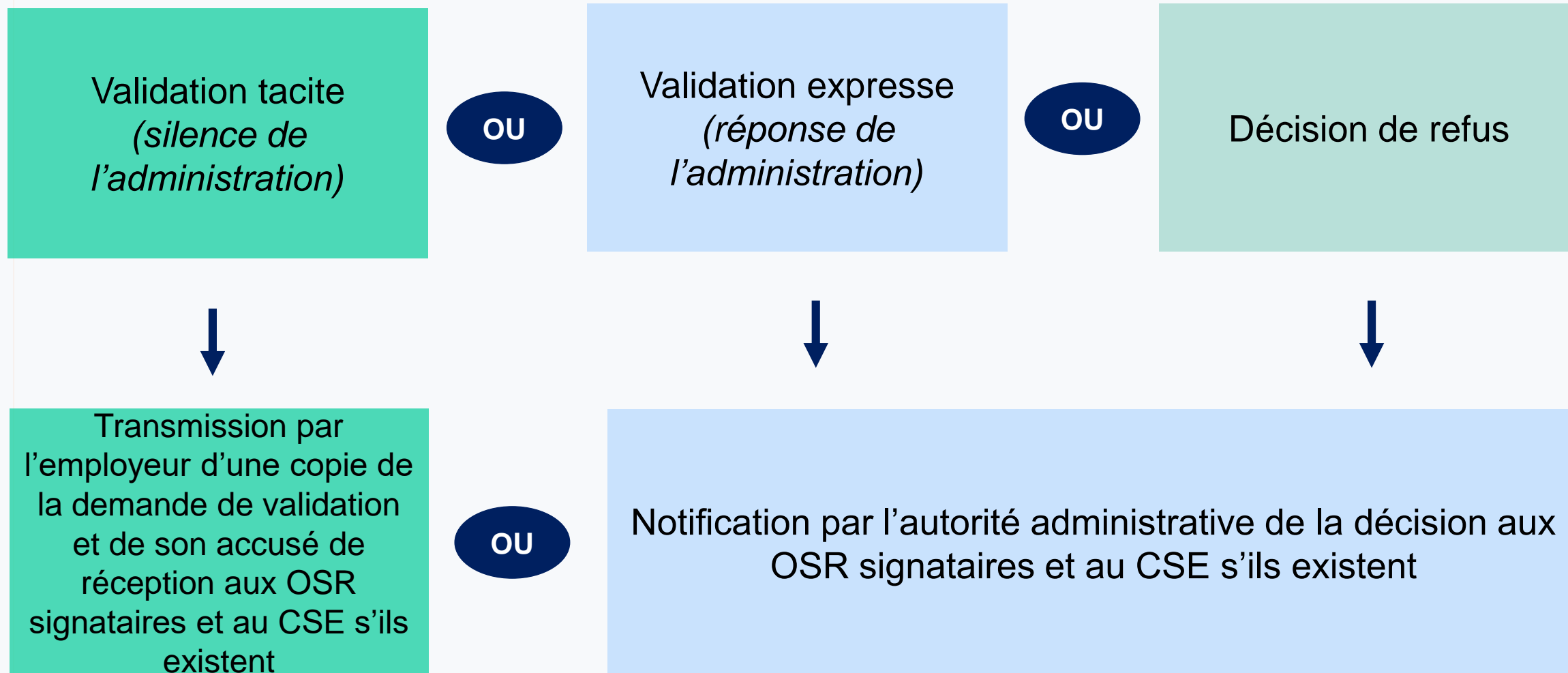
Présence dans l'accord de  
l'ensemble des clauses  
obligatoires

## FOCUS : QUE FAIRE EN CAS DE DÉCISION DE REFUS ?



Dans un délai  
de 2 mois à  
compter de la  
décision de  
refus

## ÉTAPE 2 : INFORMER LES ÉLUS



## ÉTAPE 3 : INFORMER LES SALARIÉS

Information des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information (intranet, courrier, mail ...)



Décision de validation ou, en cas de silence de l'administration, la demande de validation et son accusé de réception

ET

Voies et délais de recours

## ÉTAPE 4 : DÉPOSER L'ACCORD



Ce dépôt ne fait pas courir le délai de 15 jours de validation de l'accord

Sur la plateforme internet  
« TéléAccords »

Onglet « thèmes » : cocher la case « **Autres thèmes** (Rémunération, Durée et aménagement du temps de travail, etc.) » accompagnée de la mention « APLD ».

ET

Au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes

Envoyer un exemplaire original de l'accord en version « papier » au Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord

## RENOUVELLEMENT DE LA DEMANDE D'APLD

Transmission à la DIRECCTE, au moins 15 jours avant l'échéance de la période d'autorisation de 6 mois et dans la limite de la durée de l'accord



Bilan du **respect des engagements** en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des syndicats signataires et des IRP sur la mise en œuvre de l'accord



**Diagnostic actualisée** de la situation économique et des perspectives d'activité



**PV** de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD



Vérification par la DIRECCTE du respect des engagements et, le cas échéant, renouvellement de l'APLD (nouvelle décision de validation)

**MERCI DE VOTRE ATTENTION**

