

Version mise à jour

L'APLD, c'est quoi ? Rôle des IRP et points de vigilance

Financée par l'État, l'activité partielle de longue durée (APLD, dite parfois ARME) vise à aider les entreprises à faire face à une baisse durable de leur activité dans le contexte sanitaire et économique actuel. En contrepartie, celles-ci s'engagent à maintenir les emplois et les compétences. Depuis son entrée en vigueur le 31 juillet 2020, nombre d'entreprises ont ouvert des négociations. Car la mise en place de l'APLD dans l'entreprise donne lieu à un accord collectif ou à la transposition d'un accord de branche étendu soumis à la consultation du CSE.

Que faut-il savoir pour bien négocier et rendre un avis motivé ?

L'ESSENTIEL DU DISPOSITIF

- > C'est un dispositif spécifique qui doit être validé ou homologué avant fin 2022.
- > Il est accordé pour 24 mois au maximum sur 3 ans (s'applique au maximum jusqu'à juin 2025), avec renouvellement de l'autorisation de la Direccte tous les 6 mois.
- > Il nécessite un accord collectif validé par la Direccte ou, en cas de décision unilatérale de l'employeur s'il existe un accord de branche, une homologation de la Direccte et une consultation du CSE.
- > Il doit être justifié par un diagnostic économique.
- > Il implique un engagement de maintien de l'emploi de la part de l'employeur.
- > La réduction d'activité ne peut excéder 40% de l'horaire de travail.
- > La réduction d'activité peut concerner tout ou partie de l'effectif.
- > L'indemnité versée au salarié équivaut à minima à 70% de son salaire brut dans la limite de 4,5 smic.
- > L'allocation versée par l'État à l'entreprise équivaut à 60% du salaire brut.



#1 L'APLD EST ACCORDÉE SUR LA BASE D'UN DIAGNOSTIC

AU MOMENT OÙ L'APLD EST SOLLICITÉE

L'employeur est tenu de poser un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entité concernée afin de justifier le recours à l'APLD. **Ces éléments doivent figurer au préambule de l'accord.**

QUAND ELLE EST RENOUVELÉE

Avant chaque renouvellement de l'autorisation et au maximum à 6 mois, l'employeur doit transmettre à l'autorité administrative plusieurs documents :

- **bilan sur le respect de ses engagements** en matière d'emploi, de formation professionnelle et modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord ;
- **PV de la réunion du CSE** (s'il existe) au cours de laquelle il a été informé. **A noter : le CSE est informé tous les trois mois ;**
- **diagnostic actualisé** sur la situation de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe concerné.

+ QUELS RÔLES POUR LES IRP ?

Pour les organisations syndicales

- > Analyse critique du diagnostic économique en amont de son introduction dans le préambule. Les travaux du CSE peuvent être utiles pour alimenter cette démarche.
- > Suivi de la mise en œuvre de l'accord.

Pour le CSE

- > Analyse de la situation économique et du diagnostic au départ et à chaque renouvellement pour peser sur les mesures à mettre en œuvre ou à adapter en fonction de l'évolution de la situation économique.
- > Rédaction d'un avis motivé à joindre à la demande d'homologation déposée à la Direccte en cas de mise en place par décision unilatérale de l'employeur (DUE).

ACCORD D'ENTREPRISE OU DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR ?

En l'absence d'accord de branche, un accord d'entreprise est nécessaire pour mettre en place l'APLD. L'accord est déposé à la Direccte pour validation (réponse sous 15 jours).

Lorsqu'un accord de branche étendu existe, une décision unilatérale de l'employeur (DUE) suffit à le transposer à l'entreprise. Le CSE est obligatoirement consulté avant le dépôt de la demande d'homologation à la Direccte (réponse sous 21 jours).

#2 TAUX D'ACTIVITÉ : POPULATION CONCERNÉE ET MODALITÉS D'APPLICATION

L'APLD ne permet pas de stopper totalement l'activité de l'entreprise puisqu'elle n'autorise qu'une réduction limitée de l'activité des salariés :

- celle-ci **ne peut pas être supérieure à 40% de la durée légale** (soit 14h pour 35h et 60,67h pour 151,67 h).
- la réduction horaire peut s'appliquer à tout ou partie de l'entreprise, mais pas être individuelle. Elle peut aussi différer d'un service ou d'une unité de travail homogène (soumise aux mêmes fluctuations d'activité) à l'autre (ex. : le service A : -40% et le service B : -20%) ;
- la limite de 40% peut être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50% de la durée légale.

A noter : la réduction d'activité est mesurée à la fois par individu, par unité de travail et sur la période d'application. Ainsi, dans la pratique :

- pour certains salariés, des suspensions temporaires d'activité peuvent avoir lieu, tant qu'en fin de période la réduction horaire est conforme à l'accord ;
- la réduction d'activité peut s'appliquer différemment d'un salarié à l'autre au sein d'une même unité de travail, tant qu'en fin de période la moyenne par individu et pour l'unité de travail est conforme à l'accord.

+ QUELS RÔLES POUR LES IRP ?

Pour les organisations syndicales

L'accord doit impérativement préciser :

- > la population concernée par l'APLD ;
- > le ou les taux pratiqués ;
- > en cas de dérogation à la limite de 40%, les conditions dans lesquelles cette dérogation s'applique.

Il y a également un intérêt à ce que l'accord précise les modalités d'organisation concrètes au sein des services ou des unités de travail (rotation, etc.).

Pour le CSE

- > Contrôle trimestriel de l'application conforme des dispositions.

DÉCRYPTAGE : LE CONTRÔLE SEMESTRIEL

L'APLD est mobilisable par tranche de 6 mois avec contrôle de l'autorité administrative du respect des engagements et de l'application conforme du dispositif. Dans le cas d'un accord conclu pour 1 an, l'employeur doit être en mesure de montrer que le taux d'activité a bien été supérieur à 60% au bout de six mois, puis au bout d'un an, à l'échéance de l'accord.

#3 ENGAGEMENTS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI : ATTENTION AU PÉRIMÈTRE !

À QUELLE POPULATION S'APPLIQUE L'ENGAGEMENT ?

L'APLD est accordée en contrepartie d'un engagement à maintenir les emplois. En d'autres termes, l'entreprise bénéficiaire ne peut a priori pas licencier pour motif économique tant qu'elle est en APLD sous peine de sanctions financières. Néanmoins :

- par accord, l'engagement de maintien dans l'emploi peut porter sur une population et une durée différentes de celles de l'APLD ;
- les sanctions financières sont prévues uniquement en cas de licenciements pour motif économique et pourraient s'avérer peu dissuasives.

À noter : à défaut de stipulations dans l'accord d'entreprise ou de branche, les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise, y compris lorsque l'APLD ne s'applique pas à la totalité de l'effectif.

L'APLD PEUT COEXISTER AVEC UN AUTRE DISPOSITIF

L'APLD pourrait être combinée avec d'autres dispositifs de restructuration à plus ou moins court terme et sous certaines conditions.

APLD et plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

En cas d'APLD, des sanctions sont prévues pour tout entreprise procédant au licenciement économique de salariés soumis à ce régime. Mais :

- les salariés sortis de l'APLD et non couverts par l'engagement de maintien dans l'emploi pourraient être licenciés ;
- l'APLD peut être mise en place après un PSE.

À l'heure actuelle, une rupture du contrat de travail dans le cadre d'un plan de départs volontaires (PDV) est également sanctionnée, mais l'article 2 du projet de décret réécrit laisse place à une interprétation différente. À suivre...

APLD et activité partielle dite de « droit commun » (AP)

La combinaison des deux dispositifs (AP et APLD) est possible sur une même période si :

- les deux dispositifs concernent des salariés différents ;
- l'AP est mobilisée pour des motifs autres qu'économiques (approvisionnements, sinistres, modernisation, circonstance exceptionnelle).

APLD et ruptures conventionnelles collectives (RCC) ou accords de performance collective (APC)

Les sanctions financières ne s'appliquent pas dans le cas d'une RCC (les salariés ne sont pas licenciés) ou d'un APC (le motif de licenciement n'est pas économique).

+ QUELS RÔLES POUR LES IRP ?

Pour les organisations syndicales

- > Négocier le périmètre et la durée de l'engagement de maintien dans l'emploi, de sorte qu'il soit étendu à la totalité de l'effectif et pour toute la durée de l'engagement si celle-ci excède la période d'APLD.
- > Consolider dans une clause de l'accord les engagements de maintien dans l'emploi à respecter par l'employeur, y compris les conditions de recours à d'autres dispositifs de restructuration.

Pour le CSE

- > Lors de l'information trimestrielle sur le respect des engagements, vous contrôlez la mise en oeuvre effective et conforme de l'accord. C'est l'occasion de pointer les dysfonctionnements ou manquements constatés. Vous pouvez ainsi les relayer dans vos PV de CSE qui seront transmis à l'administration et vous permettront, le cas échéant, de faire levier pour faire respecter les obligations de l'employeur.
- > En cas de combinaison de plusieurs dispositifs, l'analyse et le suivi des évolutions d'activité et économiques en lien avec les mesures sociales est déterminante et vous avez un rôle à jouer pour lequel nous pouvons vous être utile.

LES SANCTIONS EN CAS DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE SERONT-ELLES DISSUASIVES ?

Dans un contexte économique tendu, les sanctions administratives pourraient s'avérer assez peu opérantes.

Il est bien prévu qu'en cas de non-respect des engagements des sanctions s'appliquent :

- remboursement des allocations pour tout salarié soumis à l'APLD dont le contrat de travail est rompu pour motif économique
- rapport entre le montant total des allocations et le nombre de salariés placés en APLD pour tout salarié licencié pour motif économique, non soumis à l'APLD, mais pour lequel des engagements de maintien dans l'emploi sont pris.

Pour autant, le remboursement de tout ou partie des allocations perçues par l'employeur peut ne pas être exigé par l'administration s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe. Par ailleurs, le décret du 29 septembre assouplit les sanctions financières en cas de non-respect des engagements de maintien dans l'emploi : « le remboursement de l'employeur ne serait pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur ». Ces dispositions nécessitent d'avoir suffisamment d'informations et d'analyse pour être argumentées ou contre-argumentées.

#4 DES EFFORTS CENTRÉS SUR LES SALARIÉS : QUELLES CONTREPARTIES NÉGOCIABLES ?

L'INDEMNISATION DES SALARIÉS

Côté salariés, l'indemnisation légale est maintenue a minima à 70% du brut... jusqu'à 4,5 SMIC. Ce plafond pénalise donc les salariés qui sont au-dessus.

Toutefois, **un taux d'indemnisation plus favorable peut être négocié pour tous les salariés.**

À noter, côté employeur, le dispositif reste avantageux, puisque la prise en charge par l'État est maintenue à 60% pendant toute sa durée de mobilisation, limitant nettement le reste à charge pour l'employeur. Il lui offre également sécurité juridique et lui permet de préserver ses compétences.

AUTRES LEVIERS

D'autres mesures peuvent être envisagées dans la négociation pour améliorer l'accord :

- des actions de formation ciblées : elles font partie des engagements obligatoires de l'employeur, mais sont souvent peu opérationnelles et/ou engageantes ;
- une clause de retour à meilleure fortune, afin de limiter la durée de l'APLD en cas d'amélioration de la situation de l'entreprise ;
- les moyens de suivi de l'accord, par exemple la mise en place d'une commission ad hoc (commission paritaire OS / direction, rôle de suivi sur la mise en oeuvre de l'APLD, des actions de formation, etc.).

Notez également qu'à partir du 1^{er} janvier 2021 (et non du 1^{er} novembre 2020 comme prévu initialement), sauf nouveau décret contraire, l'activité partielle « classique » devient nettement moins favorable pour l'employeur (allocation abaissée à 36% vs 60%) comme pour le salarié (indemnité abaissée à 60% vs 70%). L'APLD sera alors plus avantageuse, particulièrement pour l'employeur. Cela constitue un levier de négociation important pour les IRP, en particulier pour les secteurs ne disposant pas d'un accord de branche étendu.

+ QUELS RÔLES POUR LES IRP ?

Pour les organisations syndicales

- > Négocier le taux d'indemnisation, mais aussi celui pour les salariés en formation.
- > Obtenir des efforts de la part des cadres dirigeants et des actionnaires.

Pour le CSE

- > Relever les efforts déjà consentis par les salariés pour faire lever pour des dispositions plus favorables que le strict légal
- > Acter dans les PV de CSE les demandes d'efforts partagés auprès des dirigeants et actionnaires et les demandes argumentées de dispositions plus favorables à destination des salariés (indemnisation, formation, etc.).



ASSIETTE DE CALCUL : CE QU'IL FAUT SAVOIR

L'assiette de calcul demeure celle servant au calcul de l'indemnité de congés payés. Elle inclut :

- les primes qui, de façon cumulative, sont obligatoires, accordées en contrepartie du travail et rémunèrent une période effectivement travaillée. Sont donc exclus le 13^e mois, les primes vacances, les variables annuelles à la discrétion de l'employeur, l'intéressement, ou encore les remboursements de frais professionnels ;
- les heures supplémentaires structurelles, c'est-à-dire prévues dans l'horaire contractuel (au-delà de 35h ou heures supplémentaires intégrées au forfait).

La période de référence est différente selon le statut variable ou non de la rémunération :

- moyenne des 12 mois pour la rémunération variable ;
- mois précédent pour la rémunération fixe.

#5 COMMENT VOTRE EXPERT PEUT VOUS AIDER ?

Le respect des engagements en matière d'emploi sera particulièrement observé, en particulier en cas de DUE. Mais quels moyens véritables de contrôle pourra exercer l'autorité administrative, c'est une vraie question. **L'un des enjeux pour les IRP et OS est de se saisir de leur pouvoir de contrôle.**

Syndex peut accompagner les représentants du personnel dans le cadre de l'information-consultation ou dans le cadre des négociations.

Ces négociations peuvent porter sur :

- la mise en œuvre du dispositif d'APLD ;
- sa combinaison avec d'autres dispositifs comme les accords de performance collective ou des PSE, rendant la nécessité d'un diagnostic éclairé certainement plus fort ;
- un accord de méthode lorsque c'est opportun.

Ces accompagnements peuvent intégrer l'assistance de nos avocats partenaires pour sécuriser juridiquement la négociation et l'accord.



RETROUVEZ TOUTES NOS FICHES PRATIQUES SPÉCIAL COVID-19 SUR SYNDEX.FR

- [Crise Covid-19 : Développement du télétravail : quels effets pour les salarié·e·s ? Comment négocier un cadre collectif ?](#) (juin 2020)
- [Crise Covid-19 : Les restructurations dans le contexte de la crise](#) (juin 2020)
- [L'accord de performance collective : l'outil privilégié par les employeurs pour « limiter » les impacts économiques de la crise sanitaire ?](#) (mai 2020)
- [Crise Covid-19 - Fiche pratique sur le fonctionnement du CSE et les consultations](#) (mai 2020)

Et bien d'autres encore.

SYNDEX RESTE À VOTRE ÉCOUTE

Pendant toute la crise sanitaire, nous continuons de vous accompagner !

Pour nous joindre : contact@syndex.fr / 01 44 79 13 00

Syndex AQUITAINE

05 56 89 82 59

Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN

04 73 98 53 24

Syndex BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

03 81 47 71 80

Syndex BRETAGNE

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87

Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93

Syndex CENTRE

06 17 62 53 76

Syndex GRAND-EST

Villers-lès-Nancy - Tél. : 03 83 44 72 61

Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10

Syndex HAUTS-DE-FRANCE

03 20 34 01 01

Syndex ÎLE-DE-FRANCE

01 44 79 13 00

Syndex NORMANDIE

02 14 99 50 50

Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE

04 67 10 49 90

Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES

05 61 12 67 20

Syndex PAYS-DE-LA-LOIRE-POITOU-CHARENTES

Avrillé - Tél. : 02 41 68 91 70

Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40

Syndex PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

04 42 93 73 53

Syndex RHÔNE-ALPES

04 72 56 22 90

CHSCT/SSCT

01 44 79 15 20

NOUVELLE-CALÉDONIE

+33 6 70 88 64 30

RÉUNION

+33 6 01 97 45 57



Syndex

22, rue Pajol - CS 30011 - 75876 Paris cedex 18

Tel : 01 44 79 13 00

contact@syndex.fr

Fiches pratiques Syndex

Ont contribué à ce numéro : GS Champ du social

Direction de la publication : O. Laviolette

Crédits photos : Laurent Villeret ; Adobe Stock

Novembre 2020



www.syndex.fr