



UNION SPORT & CYCLE

UNION DES ENTREPRISES DE LA FILIÈRE DU SPORT, DES LOISIRS,
DU CYCLE ET DE LA MOBILITÉ ACTIVE



L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD)

Webinar du 03 mars 2021

INTRODUCTION

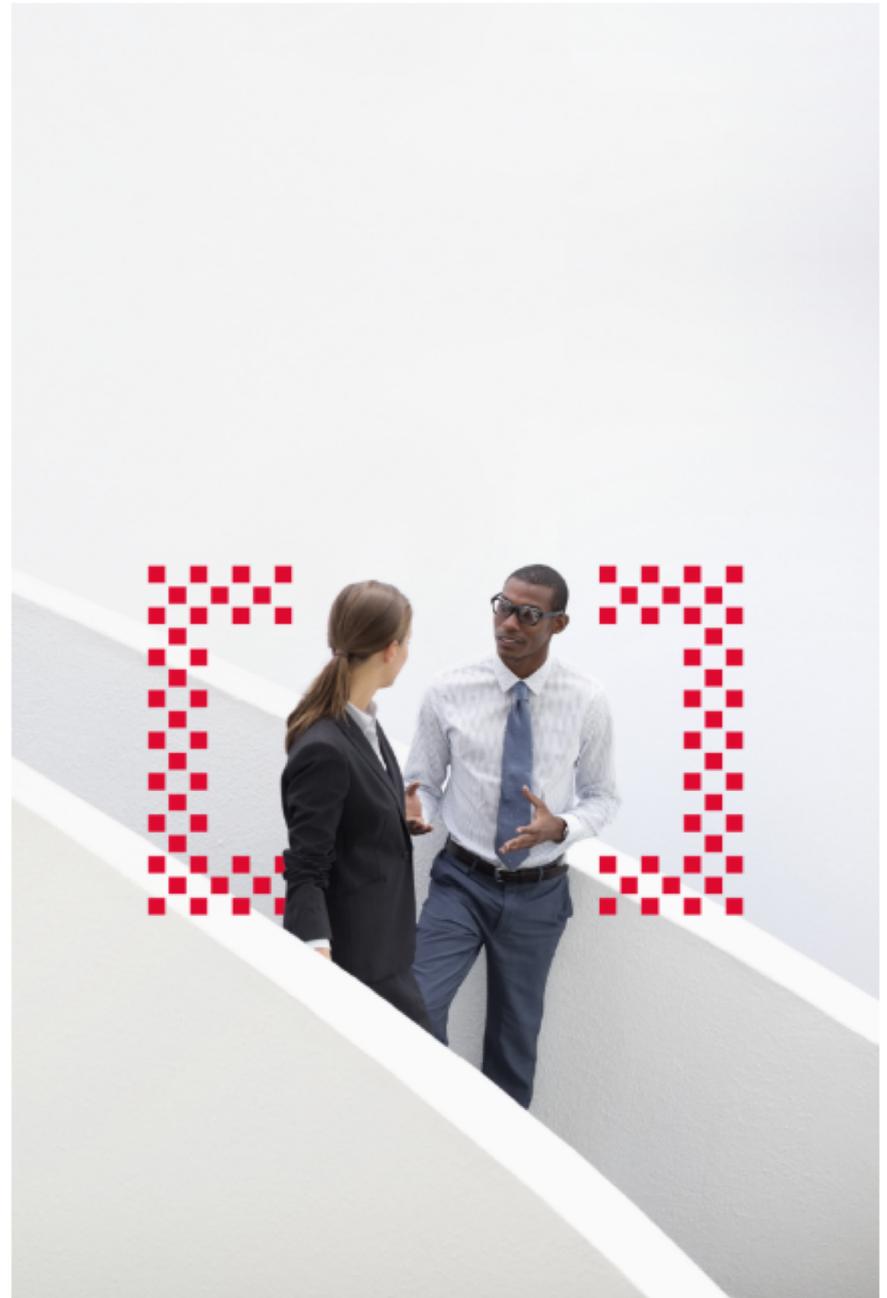
L'activité partielle de longue durée (APLD) est un dispositif temporaire alternatif à l'activité partielle « classique », mis en place dans le contexte de la crise sanitaire que nous traversons.

Le dispositif de l'APLD s'adresse aux **entreprises confrontées à une réduction d'activité durable** qui n'est pas toutefois de nature à compromettre leur pérennité.

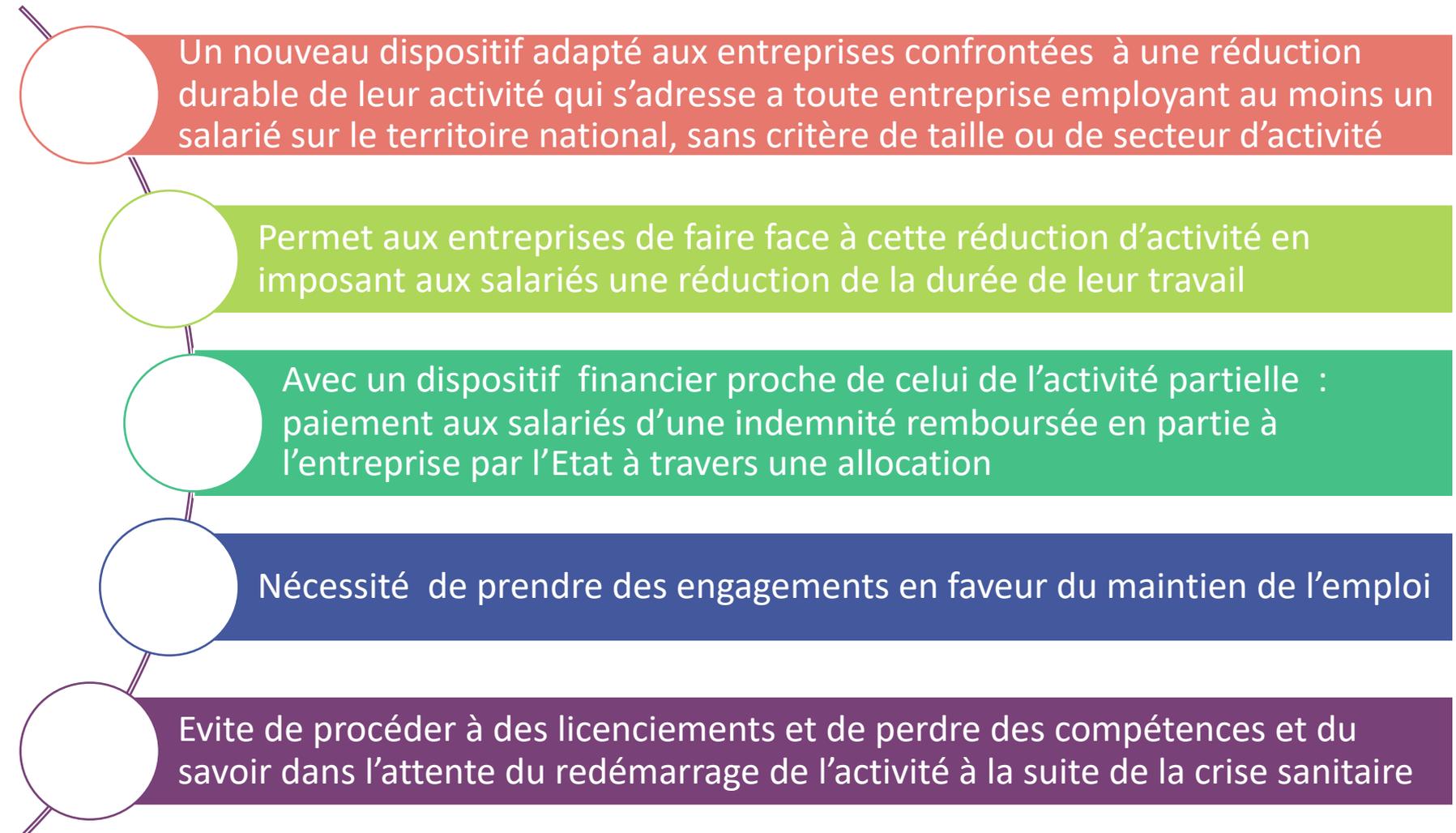
Plus souple que le dispositif d'activité partielle « classique », le dispositif de l'APLD est assorti d'une prise en charge plus élevée et peut s'inscrire dans la durée. En contrepartie, des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle doivent être pris.

C'est dans cette perspective que l'Union Sport & Cycle a signé un accord de branche relatif à l'APLD le 10 décembre 2020, inscrivant par là sa volonté de favoriser la préservation de l'emploi dans le secteur d'activité malgré l'impact de la crise sanitaire sur les entreprises et pour faciliter et accélérer la mise en place opérationnelle de ce dispositif.

I. Pour mémoire, l'APLD : qu'est-ce que c'est ?



1.1. Présentation du dispositif



Un nouveau dispositif adapté aux entreprises confrontées à une réduction durable de leur activité qui s'adresse à toute entreprise employant au moins un salarié sur le territoire national, sans critère de taille ou de secteur d'activité

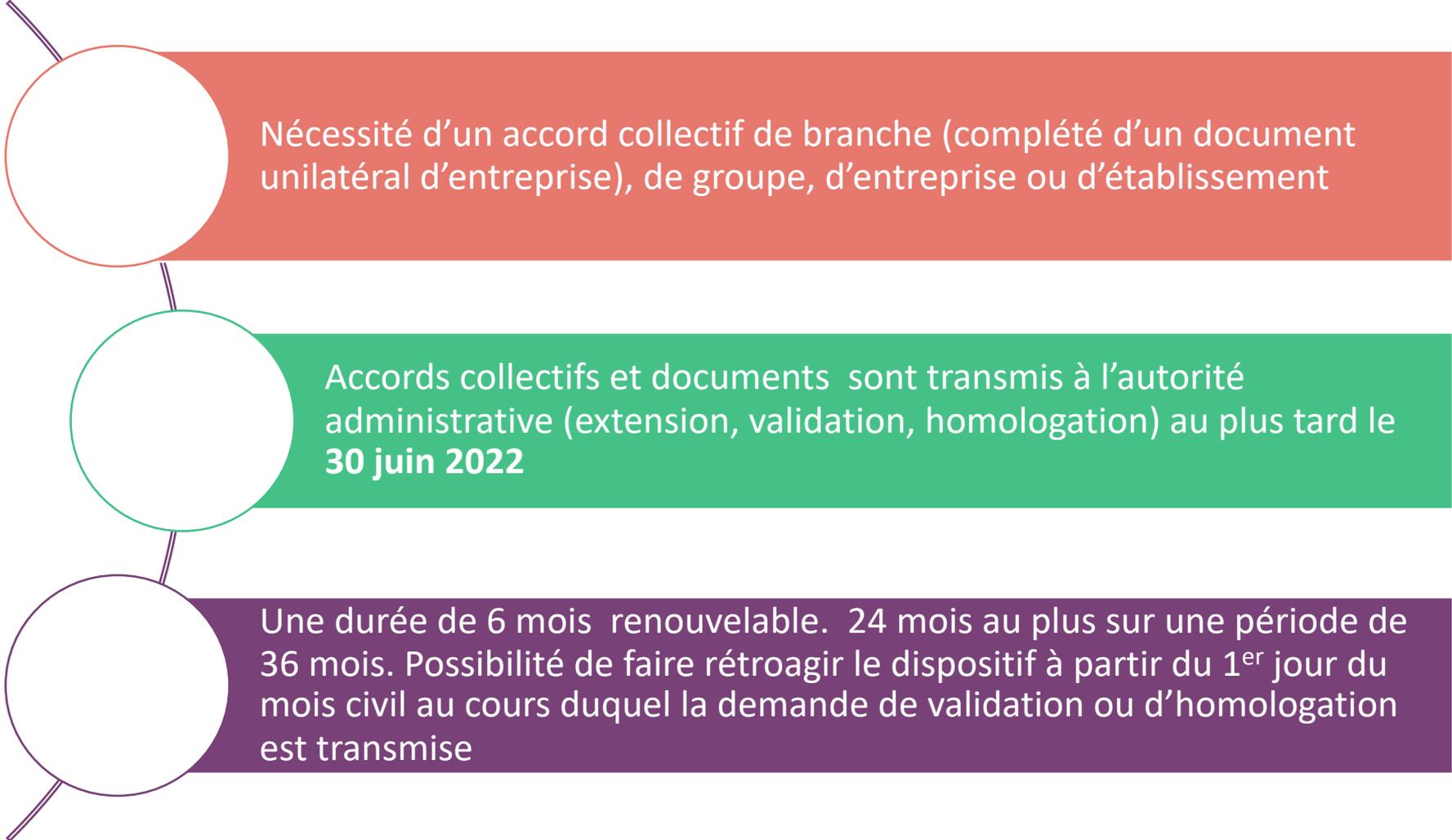
Permet aux entreprises de faire face à cette réduction d'activité en imposant aux salariés une réduction de la durée de leur travail

Avec un dispositif financier proche de celui de l'activité partielle : paiement aux salariés d'une indemnité remboursée en partie à l'entreprise par l'Etat à travers une allocation

Nécessité de prendre des engagements en faveur du maintien de l'emploi

Evite de procéder à des licenciements et de perdre des compétences et du savoir dans l'attente du redémarrage de l'activité à la suite de la crise sanitaire

1.2. Conditions de mise en place du dispositif

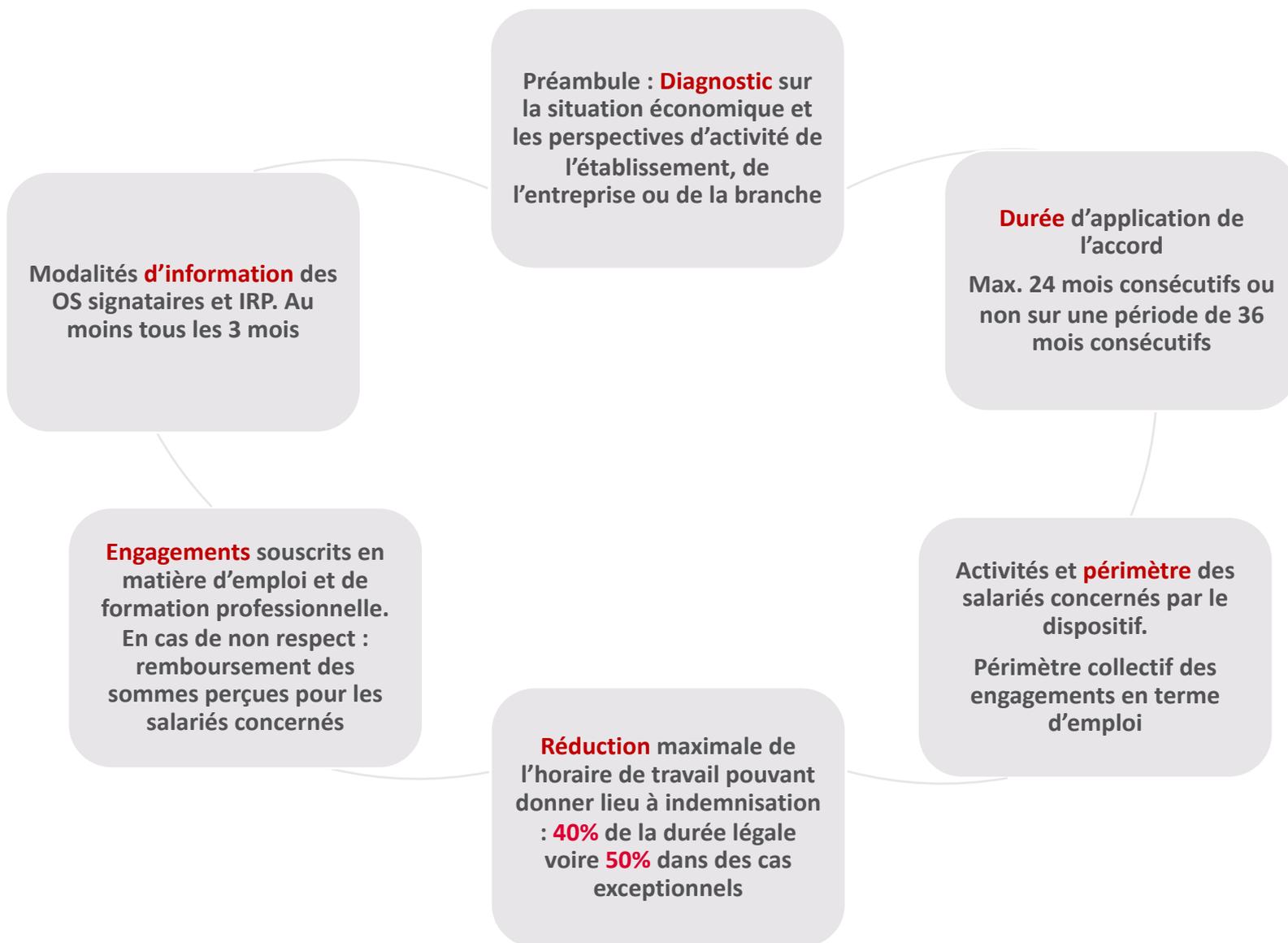


Nécessité d'un accord collectif de branche (complété d'un document unilatéral d'entreprise), de groupe, d'entreprise ou d'établissement

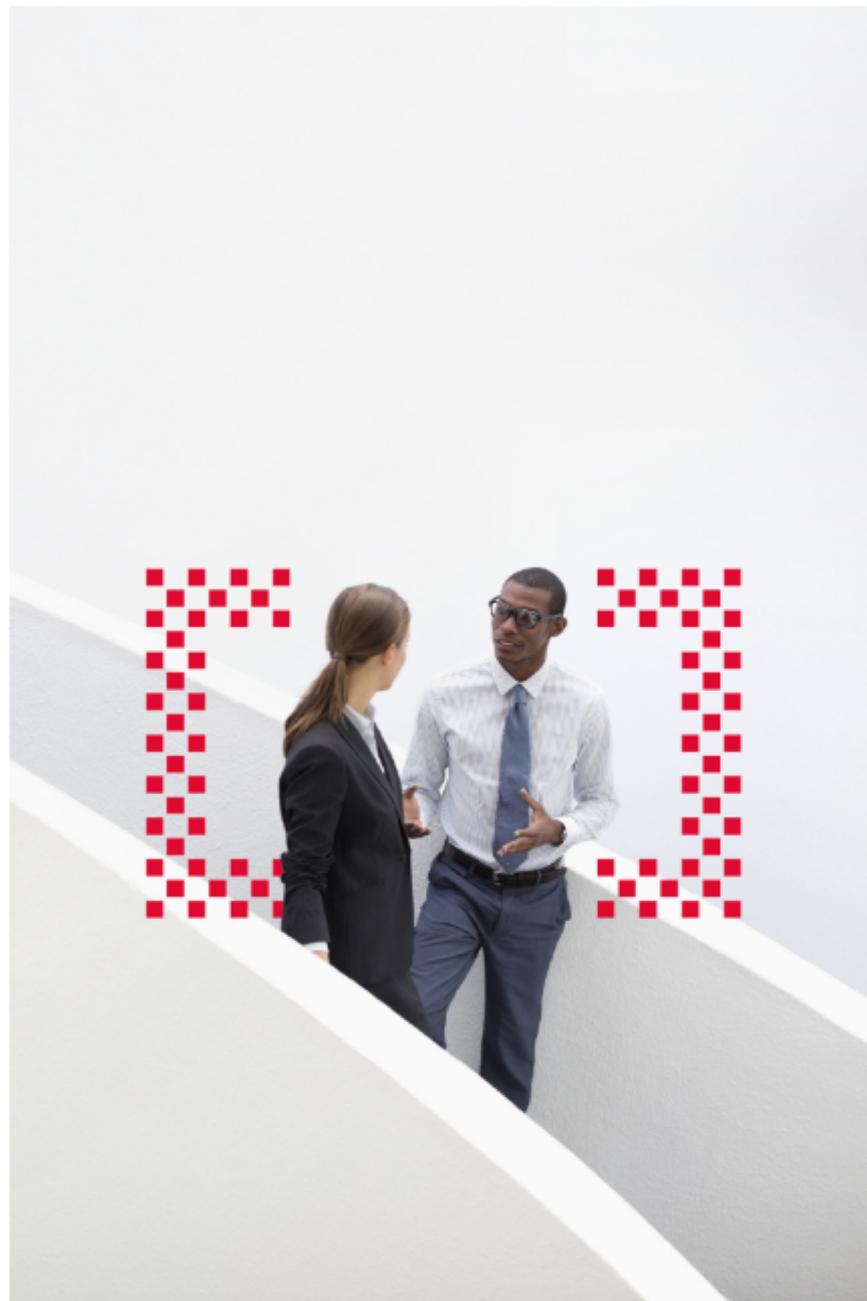
Accords collectifs et documents sont transmis à l'autorité administrative (extension, validation, homologation) au plus tard le **30 juin 2022**

Une durée de 6 mois renouvelable. 24 mois au plus sur une période de 36 mois. Possibilité de faire rétroagir le dispositif à partir du 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise

1.3 Les clauses obligatoires



II. Décryptage de l'accord de branche APLD au sein de la branche du sport et des cycles





1. Les essentiels

1.1. Présentation de l'accord APLD au sein de la branche

**Accord APLD signé le
10 décembre 2020**

Extension : à intervenir prochainement (avis de la ministre du Travail, JORF du 5 février 2021)

Signataires : USC, FCS, DICA, CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO, CGT

Champ d'application : **très large**, l'accord s'applique à toutes les entreprises de la branche sans critère de taille ou d'effectif

A noter : pas de stipulation particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés

1.2. Date et modes d'application du dispositif APLD

Date d'application de l'accord de branche

- L'accord de branche est en voie d'extension par la ministre du Travail
- Le dispositif d'APLD peut être mis en œuvre par un **document unilatéral** de l'employeur en application de l'accord de branche au plus tôt à compter du lendemain de la publication de l'avis d'extension
- L'avis ayant été publié le 7 février 2021, **le dispositif peut d'ores et déjà être mis en place par document unilatéral**

Possibilité de recourir à un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe

Le dispositif peut aussi être mis en place par accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Point de vigilance : afin de favoriser la négociation d'accords collectifs, les entreprises dotées de DS ne peuvent appliquer directement l'accord de branche qu'en cas d'échec des négociations engagées dans l'entreprise.

1.3. Flexibilité, sécurité et employabilité





2. Périmètre et engagements des entreprises

2.1. Salariés concernés

Salariés concernés par le dispositif de l'APLD

- L'accord de branche relatif à l'APLD s'applique à **tous les salariés des entreprises de la branche**
- Le dispositif est applicable **peu importe, l'emploi, le métier, les fonctions, la qualification, la nature du contrat, le temps de travail, etc.**
- L'entreprise désigne les **catégories de salariés** incluses dans la mise en œuvre de l'APLD selon des **critères objectifs**
- L'entreprise détermine les **activités, établissements ou services** concernés par le dispositif de l'APLD
- Le dispositif demeure collectif sans possibilité d'individualisation

2.2. Les engagements en matière d'emploi

Engagements en matière d'emploi

- **Les entreprises** qui ont recours au dispositif APLD **s'engagent à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique pour les seuls bénéficiaires** du dispositif de l'APLD
- N'entrent pas dans cette interdiction les départs volontaires dans le cadre d'un PSE, ni les ruptures du contrat de travail d'un commun accord (collectives ou individuelles)
- La prudence est de mise : une telle interdiction ne peut avoir pour effet de mettre en péril la pérennité de l'entreprise et en cas de dégradation de la situation économique, des mesures particulières peuvent être prises par la DIRECCTE (intérêt d'avoir quelques indicateurs chiffrés dans le préambule)

2.3. Les engagements en matière de formation professionnelle

Engagements en matière de formation professionnelle

- Formation professionnelle jugée primordiale comme participant à la sécurisation des parcours professionnels ; la formation en APLD , un élément de relance de l'activité ou de la politique GPEC adaptée aux circonstances
- **Dispositif optionnel laissé aux entreprises de la branche avec au moins une mesure de formation pour les salariés bénéficiaires de l'APLD**
 - Entretiens avant l'entrée dans le dispositif de l'APLD avec les services compétents au sein de l'entreprise pour identifier les souhaits des salariés en formation
 - Informations renforcées collectives ou conseils collectifs sur les possibilités de formation
 - Inscription à des formations internes ou externes,
 - Mises à dispositions de formations digitales,
 - Co-construction du CPF,
 - Départ en formation dans le cadre des actions collectives de l'OPCO



3. Les particularités remarquables

3.1. Durée du dispositif et maintien de certains bénéfiques

Durée du dispositif et maintien de certains bénéfiques

- La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif de l'APLD au titre d'un document unilatéral ne peut être antérieure au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative compétente
- Le bénéfice du dispositif de l'APLD est accordé dans la limite de **24 mois, consécutifs ou non**, sur une période de référence de **36 mois consécutifs**.
- **Point de vigilance** : le bénéfice de l'APLD se fait par période de 6 mois renouvelable
- **Sont maintenus au bénéfice des salariés placés en APLD**
 - l'acquisition des droits à CP,
 - l'ouverture des droits à pension de retraite,
 - le maintien des garanties de prévoyance et frais de santé,
 - l'ouverture de droits à l'allocation chômage,
 - l'alimentation du CPF,
 - la participation et l'intéressement

3.2. Durée du travail

Durée du travail

- La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à **40% de la durée légale**
- **Point de vigilance** : la réduction est appréciée pour **chaque salarié** par période de 6 mois maximum
- La réduction peut conduire à une suspension temporaire de tout ou partie de l'activité sur la durée du dispositif
- La limite de 40% peut être portée jusqu'à **50% en cas de circonstances exceptionnelles** avec **autorisation administrative**

3.2. Des exemples conventionnels de réduction à 50%

Article 8 de l'accord

- Impacts d'éléments exogènes (liquidation judiciaire, impacts de la fluctuation du coût des matières premières ...)
- Décision de fermeture administrative (totale ou partielle) pour cause de pandémie
- Réduction de la capacité productive ou de commercialisation liée à un confinement nocturne ou diurne
- Dégradation significative de l'activité du fait de la crise sanitaire

3.3. Les nouvelles obligations à la charge des entreprises

A compter du 1er janvier 21, les entreprises de **plus de 50 salariés** qui bénéficient des crédits ouverts au titre de l'APLD doivent **avant le 31 décembre 2022** :

- Etablir un **bilan simplifié de leurs émissions de gaz à effet de serre** (31 décembre 23 pour les entreprises de moins de 250 salariés);
- Publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs composant **l'index de l'égalité professionnelle**, sur le site du ministère du travail et, le cas échéant, les objectifs de progression et les mesures de correction et de rattrapage ;
- **Communiquer au CSE le montant, la nature et l'utilisation des aides** dont elles bénéficient au titre des crédits de la mission « Plan de relance », dans le cadre de la consultation annuelle sur « les orientations stratégiques » de l'entreprise et **le consulter distinctement** sur ce point.

(Article 244 de la Loi de Finances pour 2021)

3.4. Date et modes d'application du dispositif APLD

Efforts des dirigeants (article 8)

- Pendant la mise en œuvre du dispositif de l'APLD, **nécessité pour les entreprises de prendre part à l'effort de solidarité**
- Application d'un principe de **modération des rémunérations** des dirigeants et/ou actionnaires de l'entreprise, peu importe la forme de la rémunération en cause
- Ces efforts doivent être mentionnés dans le document unilatéral

Mesures incitatives et alternatives à l'APLD

- Afin de retarder la mise en œuvre du dispositif de l'APLD, les entreprises peuvent **inciter** les salariés à prendre tout ou partie de leurs CP acquis et de leurs jours de repos (RTT, congés d'ancienneté, CET, etc.)



4. Impacts et mode d'emploi

4.1. Indemnisation salariale et allocation de l'employeur

Indemnisation du salarié en APLD

- Indemnité horaire sur la base de **70% du brut**
- Plafond : 4,5 X taux horaire du SMIC
- Mesure incitative : si les conditions économiques et financières le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés

Indemnisation de l'employeur

- pour tous les salariés : **60%** de la rémunération horaire brut dans la limite de 4,5X le taux horaire du SMIC avec un taux minimum de 7,23 euros ou **70%** pour les entreprises relevant des secteurs protégés
- Pour les contrats de l'alternance (prof. et apprentissage) : indemnisation de l'employeur peut être supérieure à l'indemnisation du salarié

4.2. Contenu du document unilatéral (article 13)

A minima, le document doit contenir

- Un diagnostic
- Les activités, secteurs, services concernés et les catégories de salariés concernés
- La réduction maximale de l'horaire (40% ou 50%)
- La date de démarrage du dispositif et période
- Les engagements en matière d'emploi
- Les engagements en matière de formation (cf. choix)
- Les modalités d'information du CSE
- Les efforts des dirigeants
 - **Conseillé** : Faire référence à l'accord de branche

4.3. Procédure d'homologation du document unilatéral (annexe de l'accord)

Première période de 6 mois : élaboration du document unilatéral (après tentative de négociation)

- Consultation du CSE avant mise en place du document unilatéral

Dépôt en vue de l'Homologation du document unilatéral par l'Administration

- Réponse de l'Administration dans les 21 jours de la demande
- Application du dispositif APLD pour 6 mois

Renouvellement de la demande pour une nouvelle période de 6 mois après avoir déposé un bilan sur le respect des engagements pris et d'un diagnostic actualisé et délai d'homologation de 21 jours

- Consultation du CSE lors de chaque période de renouvellement de l'homologation (par période de 6 mois)

4.3. Procédure de validation d'un accord collectif

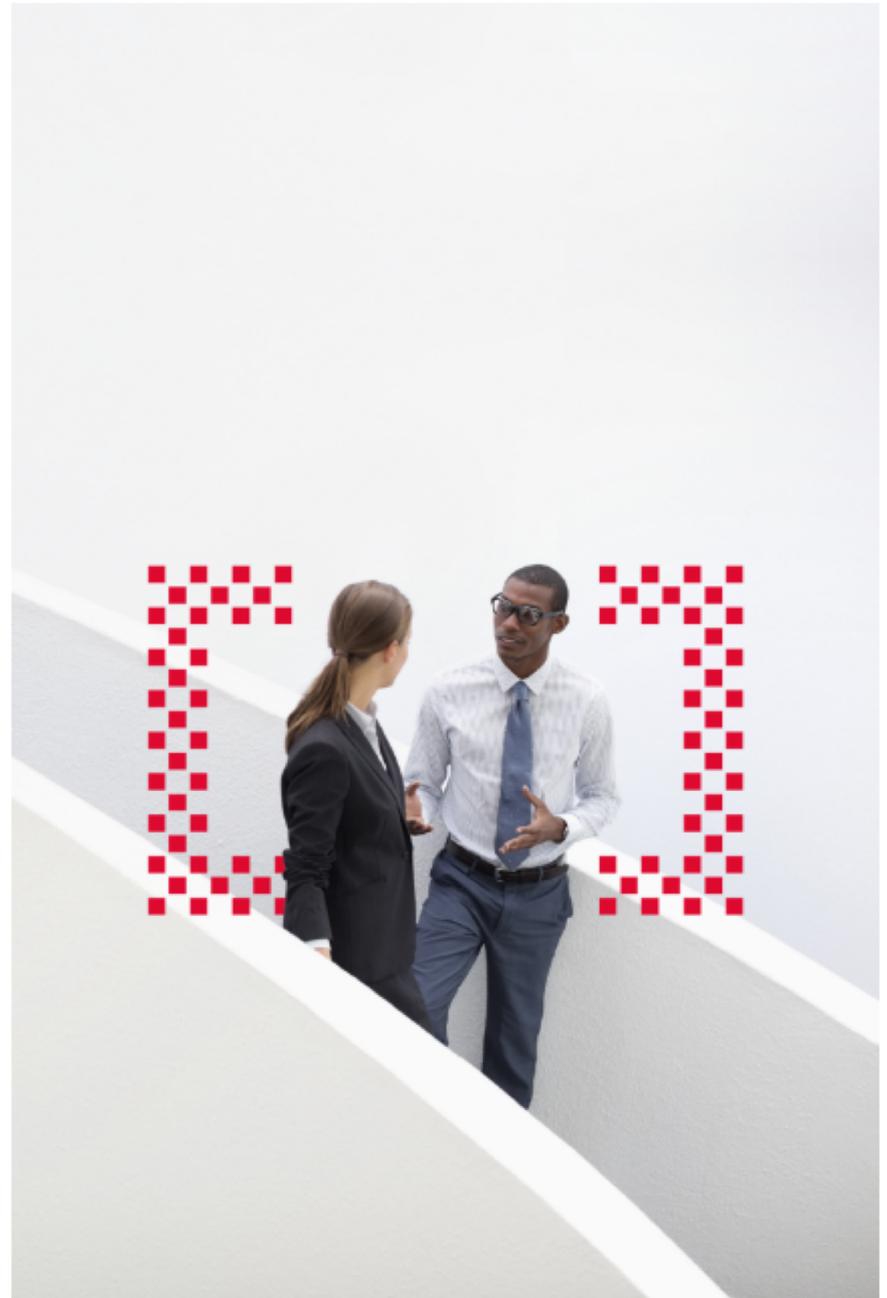
Première période de 6 mois : signature d'un accord collectif

Dépôt de l'accord sur TéléAccords et dépôt dématérialisé de la demande de validation par l'Administration

- Réponse de l'Administration dans les 15 jours de la demande
- Application du dispositif APLD pour 6 mois

Renouvellement de la demande pour une nouvelle période de 6 mois après avoir déposé un bilan sur le respect des engagements pris et d'un diagnostic actualisé et délai de validation de 15 jours

Vos questions ?



 **MERCI** 

OUR TALENTS ■ YOUR BUSINESS

CONTACT

Patricia Blanche-Rotermund

DIRECTEUR ASSOCIÉ

AVOCAT

FIDAL Paris

+33 (0) 6 85 81 01 45

+33 (0) 1 47 38 90 20

patricia.blanche-rotermund@fidal.com

Claire Van Campo

AVOCAT

FIDAL Paris

+33 (0) 6 09 10 17 15

+33 (0) 1 47 38 48 77

claire.van-campo@fidal.com