

L'activité partielle de longue durée : Le rôle et les points de vigilance du CSE



Fermeture partielle des entreprises, baisse de l'activité, diminution de la demande, suppression de postes... à la crise sanitaire vient s'adosser une crise économique majeure.

Pour éviter la perte des compétences et la fermeture d'entreprise liées aux difficultés conjoncturelles, le gouvernement a réactivé le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) au sein de son Plan France Relance.

Ce dispositif de soutien à l'activité économique est cofinancé par l'État et l'Unédic. Il est destiné à **préserver les emplois des salariés** et **l'activité des entreprises**. Il permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable de **diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements** notamment en matière de **maintien de l'emploi**. Les difficultés rencontrées par les entreprises ne doivent pas être de nature à compromettre leur pérennité.

L'enjeu pour les entreprises est de leur permettre de préserver leur outil, leur savoir et leurs compétences pour être compétitives au moment de la reprise économique.

Les demandes de mise en œuvre de l'APLD peuvent se faire jusqu'au 30 juin 2022 (date limite de transmission des documents relatifs auprès de la Dreets¹). Le dispositif pourra donc s'appliquer jusqu'au 30 juin 2025.

¹ Depuis le 1^{er} avril 2021, les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) sont intégrées à une nouvelle entité : les directions régionales de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Infos Cezam pour les CSE

L'activité partielle de longue durée :
le rôle et les points de vigilance du CSE



Quelles sont les différences entre l'activité partielle de longue durée (APLD) et l'activité partielle de droit commun (APDC) ?

	APLD	APDC
Mise en place	<ul style="list-style-type: none">• Si un accord de branche étendu² a été conclu, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE et homologuée (plus strict que la validation) par la Dreets.• A défaut : Par accord collectif au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe validé par la Dreets³.	<p>Demande d'autorisation par de mise en place d'activité partielle sur le portail dédié.</p>
Notification de la décision administrative	<ul style="list-style-type: none">• Dans le cadre de l'homologation de la décision unilatérale : 21 jours à compter de la réception du document par la Dreets.• Dans le cadre de la validation de l'accord collectif : dans les 15 jours à compter de la demande auprès de la Dreets. <p>A noter : le silence de l'administration vaut accord.</p>	<p>L'absence de décision d'autorisation du recours à l'activité partielle dans un délai de 15 jours vaut acceptation implicite de la demande.</p>
Durée	<p>Jusqu'à 24 mois consécutifs ou non sur une période de référence de 36 mois consécutifs avec demande de renouvellement tous les 6 mois.</p>	<p>3 mois renouvelables jusqu'à 6 mois sur une période de 12 mois.</p>
Réduction de la durée de l'activité de l'entreprise	<p>Jusqu'à 40% (50% sur décision de l'autorité administrative et si l'accord le prévoit). La réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné pour la durée totale de l'accord.</p>	<p>Jusqu'à 100%.</p>

² Accord collectif conclu au niveau d'une branche professionnelle qui a été étendu par le Ministère du travail. Cela signifie que l'accord s'applique à toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application visé par l'accord.

³ L'accord ainsi conclu doit faire l'objet d'un dépôt dématérialisé obligatoire sur la plateforme TélAccords.

Infos Cezam pour les CSE

L'activité partielle de longue durée :
le rôle et les points de vigilance du CSE



APLD

APDC

Indemnité versée au salarié

- **70 %** de la rémunération horaire brute.
- Plafond à 70 % de 4,5 SMIC.
- Plancher au SMIC net.

- **60 %** de la rémunération antérieure brute du salarié.
- Plafond à 60 % de 4,5 SMIC (hors certains secteurs et salariés dans l'impossibilité de continuer à travailler).
- Plancher à 8,11 € par heure.

Allocation versée à l'employeur

- **60 %** de la rémunération horaire.
- Plafond à 60 % de 4,5 SMIC (hors exceptions).
- Plancher à 7,23 € par heure (hors exceptions).

- **36 %** soit 40 % de reste à charge.
- Plafond à 36 % de 4,5 SMIC (hors certains secteurs et salariés dans l'impossibilité de continuer à travailler).
- Plancher à 7,30 € par heure.



L'APLD et l'activité partielle de droit commun ne sont pas cumulables hors exceptions légalement prévues et sauf pour les salariés vulnérables ou parents contraints de garder un enfant de moins de 16 ans.

Infos Cezam pour les CSE

L'activité partielle de longue durée :
le rôle et les points de vigilance du CSE



Le CSE est un acteur incontournable de la mise en œuvre de l'APLD.

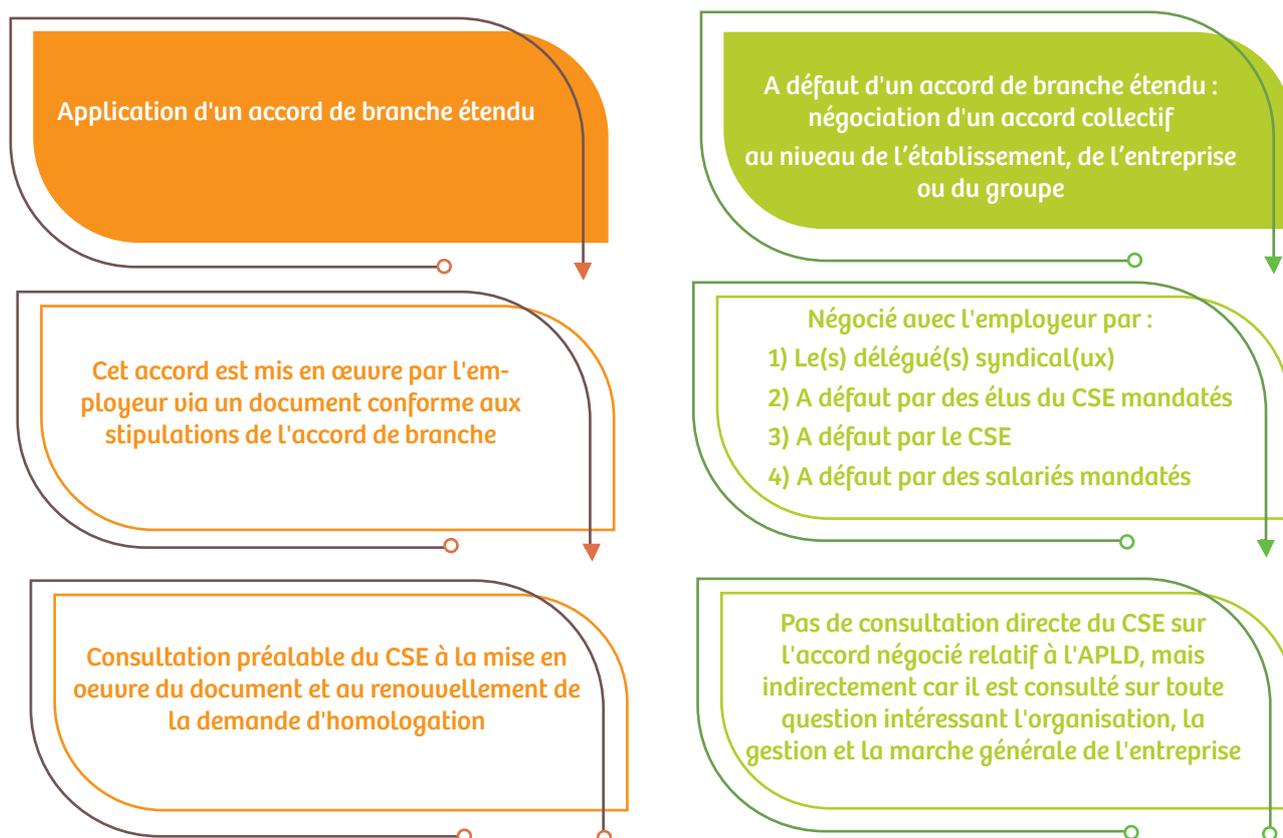
D'une part, il peut être force de proposition face à un employeur qui envisagerait un licenciement économique collectif du fait de la crise sanitaire et de difficultés conjoncturelles. Dans cette situation, l'APLD peut être une alternative sur laquelle il faut échanger tant sur le dispositif que sur les modalités de mise en œuvre.

D'autre part, il est informé voire consulté tout au long de la mise en œuvre du dispositif.

L'information-consultation du CSE sur le dispositif d'APLD

La mise en place de l'APLD est subordonnée à un document unilatéral de l'employeur ou bien à un accord collectif.

Il y a ainsi 2 cas de figure :



Si la branche n'a pas signé d'accord, l'entreprise ne peut pas accéder au dispositif par la voie d'un document unilatéral. Dans cette dernière hypothèse, l'employeur devra ouvrir les négociations en vue d'un accord collectif.

Le CSE pourra alors être sollicité pour négocier cet accord seulement en l'absence de délégué syndical⁴. Le CSE n'est alors pas forcément consulté, il sera donc important qu'il se rapproche des organisations syndicales pour partager les informations et les enjeux autour de ce dispositif et de la situation de l'entreprise.

⁴ A l'inverse, une entreprise qui est dotée d'au moins un délégué syndical et qui doit négocier un accord collectif ne sollicitera pas le CSE.

Infos Cezam pour les CSE

L'activité partielle de longue durée :
le rôle et les points de vigilance du CSE



Le CSE sera consulté sur le dispositif APLD uniquement dans le cadre d'un accord de branche étendu et en amont de la mise en œuvre du document unilatéral de l'employeur.

Dans les deux cas (consultation du CSE sur le document unilatéral de l'employeur ou négociation par le CSE sur l'accord collectif), **le CSE pourra questionner l'employeur** sur les raisons le conduisant à recourir à l'APLD par le biais des réunions ordinaires et extraordinaires puis **analysera/débattra sur le contenu du document** (accord ou document unilatéral).

A savoir que ce contenu sera sensiblement le même, puisque le document élaboré par l'employeur doit reprendre l'ensemble des mentions imposées dans les accords APLD.

Le CSE portera ainsi son attention sur les mentions obligatoires devant figurer dans ces documents ainsi que sur les points facultatifs.

Voici ce que peuvent contenir ces documents :

Mentions obligatoires

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

Date de début et durée d'application du dispositif

Activités et secteurs concernés

Réduction maximale de l'horaire de travail

Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

Modalités d'information des organisations syndicales salariées signataires et du CSE sur la mise en œuvre de l'APLD (au moins tous les 3 mois)

Mentions facultatives

Conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés

Conditions de prise des congés payés

Conditions d'utilisation du CPF (compte personnel de formation)

Incidences de l'APLD sur les droits sociaux (participation, intéressement, retraite, ancienneté...)

Moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales

Modalités d'information des salariés sur leur placement en APLD

Délais de prévenance de placement ou de fin de placement des salariés en APLD

Adaptation de la charge de travail et prévention des risques professionnels liés à l'APLD etc...

Infos Cezam pour les CSE

L'activité partielle de longue durée :
le rôle et les points de vigilance du CSE



Chaque point fera l'objet d'une analyse approfondie du CSE. Les indicateurs remis à cette occasion par l'employeur pourront être croisés avec les autres indicateurs remis au CSE notamment via la base de données économiques et sociales (BDES) et lors des consultations récurrentes, à savoir sur :

- ▶ La situation économique et financière de l'entreprise
- ▶ La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi
- ▶ Les orientations stratégiques de l'entreprise

L'objectif est de comprendre les enjeux économiques, stratégiques et sociaux de l'entreprise pour mieux défendre les intérêts des salariés.

Le CSE peut **recourir à l'assistance d'un expert**, notamment l'expert-comptable, afin de décrypter les informations et de contrôler la nécessité ou non de l'accord d'APLD.



Ces expertises n'entrent à priori pas dans celles prises en charge financièrement par l'employeur (prise en charge totale ou partielle). Elles seront donc à la charge intégrale du CSE.

La principale finalité de l'APLD est de garantir le maintien de l'emploi et des compétences.

L'accord de branche étendu ou l'accord collectif peut prévoir un champ restreint d'emplois concernés par cette protection. A défaut, les engagements porteront sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

A cela s'ajoute une **recommandation du ministère du travail de profiter des périodes chômées pour mettre en œuvre des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE)**. L'accord collectif ou le document unilatéral doivent donc prévoir des engagements en matière de formation professionnelle.

Une fois les documents prêts, ils sont transmis à la Dreets pour demande d'homologation du document de l'employeur ou de validation de l'accord.

La décision de la Dreets sera notifiée au CSE et communiquée aux salariés. C'est à l'employeur d'informer le CSE dans le cas où l'administration reste silencieuse à l'expiration des délais (ce qui vaut accord).



A noter :

L'APLD est une mesure qui s'impose aux salariés. Ils ne peuvent pas la refuser.

Infos Cezam pour les CSE

L'activité partielle de longue durée :
le rôle et les points de vigilance du CSE



Suivi de la mise en œuvre de l'APLD

Par la suite, l'enjeu pour le CSE sera de suivre le respect des engagements et l'évolution de la situation de l'entreprise.

Le CSE

Sera informé régulièrement de la mise en œuvre de l'accord ou du document de l'employeur (au plus tard tous les 3 mois, qu'il ait été le négociateur de l'accord ou non ou consulté sur le document unilatéral de l'employeur).

L'accord peut prévoir une récurrence de l'information inférieure à 3 mois ainsi que les informations quantitatives et qualitatives qui seront remises au CSE par l'employeur.

Veillera également à la qualité des conditions de travail durant cette période et à la prise en compte des risques professionnels inhérents à la mise en place du dispositif de l'APLD et à la réorganisation du travail.

Pourra saisir l'inspection du travail, à tout moment, conformément aux missions du CSE afin de faire contrôler la mise en place conforme des éléments de l'APLD.

La décision d'homologation ou de validation de la Dreets est valable 6 mois. Il faut ensuite la renouveler.

Pour cela, avant la fin de chaque période d'autorisation de 6 mois, l'employeur a l'obligation de transmettre à la Dreets :

Éléments à transmettre

Le bilan sur le respect de ses engagements en termes de maintien de l'emploi et de formation professionnelle.

Un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise.

Le procès-verbal de la dernière réunion du CSE durant laquelle le CSE a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

Ce bilan est incontournable pour demander le renouvellement auprès de la Dreets d'une nouvelle période de 6 mois d'APLD.

En cas de non-respect de ses engagements de maintien de l'emploi, l'employeur peut se voir contraint de rembourser certaines sommes perçues. Au-delà, la Dreets peut aussi interrompre le versement de l'allocation.

Toutefois si certains engagements ne sont pas possibles à tenir, l'administration :

▶ **Analysera** d'une part le diagnostic sur l'état de l'entreprise et ses prévisions formalisées dans l'accord ou dans le document de l'employeur et d'autre part, l'évolution de la situation.

▶ **Pourra** ne pas exiger de remboursement des aides si l'entreprise démontre que les difficultés économiques se sont accentuées par rapport à ses prévisions et qu'elles vont continuer à se développer. Dans ce cas, l'employeur devra informer le CSE de la dispense de remboursement.

Infos Cezam pour les CSE

L'activité partielle de longue durée :
le rôle et les points de vigilance du CSE



Des précisions quant aux allocations :

L'indemnité légale versée par l'employeur au salarié est un revenu de remplacement. Elle est donc à ce titre exclue de l'assiette de cotisations et contributions de sécurité sociale au titre des revenus d'activité.



A noter :

Le chômage partiel aura nécessairement un impact sur les budgets du CSE. En effet, l'indemnité étant exclue de la base des cotisations de sécurité sociale, elle n'entre pas dans la masse salariale, assiette des dotations des budgets de fonctionnement (de 0.2 à 0.22 % selon la taille de l'entreprise) et des activités sociales et culturelles des CSE.

Attention donc aux budgets dans l'année à venir qui pourraient connaître une diminution !

Tout licenciement économique prononcé pendant la durée de recours à l'APLD pourra entraîner la restitution des sommes perçues par l'employeur.

L'autorité administrative (Dreets) pourra suspendre le paiement de l'allocation à tout moment en cas de non-respect des engagements de l'APLD.

Exemple pour le salarié

Nous reprenons volontairement l'exemple du site du service public⁵

Un employeur négocie un accord avec les organisations syndicales représentatives de son entreprise qui prévoit que le temps de travail est réduit de 12 heures par semaine.

Un salarié à temps complet (la réduction d'horaire est donc d'environ 35%) est rémunéré au Smic, soit 10,25 € bruts de l'heure.

Calcul de l'indemnité perçue par le salarié :

Il doit percevoir une indemnité au moins égale à 8,11 € net par heure.

Au total, il percevra donc au moins 97,32 € par semaine (8,11 x 12).

Calcul de l'allocation perçue par l'employeur :

Il percevra le montant plancher de l'allocation financée par l'État et l'Unédic, soit 7,30 € par heure non travaillée par salarié.

Au total, il percevra donc 87,60 € par semaine (7,30 x 12).

⁵ www.travail-emploi.gouv.fr

Infos Cezam pour les CSE

L'activité partielle de longue durée :
le rôle et les points de vigilance du CSE



Pour aller plus loin...

- [Loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire \(article 53\)](#)
- [Décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif à l'APLD](#)
- Activité partielle de longue durée : site <https://travail-emploi.gouv.fr/> : [cliquez ici](#)
- Questions - réponses "Activité partielle de longue durée (APLD) : [cliquez ici](#)
- Activité partielle – chômage partiel - Questions réponses Coronavirus : [cliquez ici](#)

