

**FICHE
JURIDIQUE**

01/10/2020
Spécial Covid-19



accord

ARME/APLD

Activité réduite pour le maintien de l'emploi dans la métallurgie, ARME ou APLD

L'Activité Partielle de Longue Durée créée par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 voit ses dispositions précisées dans le décret n° 2020-926 publié au *Journal Officiel* n°0186 du 30 juillet 2020.

L'UIMM a obtenu des trois autres organisations syndicales la signature d'un accord de branche qui ne sécurise absolument pas l'emploi, qui n'aide en rien le maintien du pouvoir d'achat des salariés et qui, pire encore, hypothèque l'avenir de l'industrie en France.

Comment l'APLD peut-elle être mobilisée ?

Par un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou, en l'absence d'un tel accord, par un document élaboré unilatéralement par l'employeur **au niveau de l'entreprise ou de l'établissement** (*mais pas au niveau du groupe*), conformément à l'accord de branche qui détermine le cadre général du dispositif.

L'accord de branche de la Métallurgie étant supplétif, il ouvre la possibilité pour les employeurs d'éviter la case négociation d'un accord d'entreprise qui serait plus contraignant en termes d'obligations et de maintien de l'emploi pendant la durée du dispositif. Le décret précise bien que les engagements de maintien de l'emploi prévu par l'accord collectif doivent porter sur **l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise, SAUF, si un accord de branche autorise de restreindre cet engagement**. Vous connaissez la suite ! La CGT a été la seule organisation syndicale lors de la négociation de cet accord de branche à porter cette exigence de protection de la totalité des emplois de l'entreprise ou de l'établissement si l'employeur utilise l'APLD.

Il aura donc beau jeu de se prévaloir de l'échec de la négociation ouverte dans son entreprise, afin de pouvoir utiliser l'accord de branche.

C'est la raison pour laquelle, la CGT doit dans les entreprises, lorsque l'employeur souhaite utiliser le dispositif de l'activité partielle, obtenir que la négociation ait lieu dans l'entreprise ou l'établissement et ne pas recourir à l'accord de branche.

Que doit contenir l'accord d'entreprise ?

- Le **préambule** doit contenir un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité, ce qui suppose que l'entreprise ait communiqué aux organisations syndicales les données économiques fiables et transparentes afin de mener une négociation loyale ;
- Le **diagnostic sur la situation économique doit être réalisé à partir de la BDES** (*Base de Données Économiques et Sociales*) ;
- Le **CSE doit-être informé et consulté sur le diagnostic** réalisé par l'employeur ;
- Les activités et les salariés concernés par le dispositif ;
- La date du début de l'activité partielle sollicitée et sa durée ;
- Les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle ;
- Les modalités d'information des organisations syndicales représentatives et des IRP sur la mise en œuvre de l'accord ;
- **Les contreparties des dirigeants, mandataires et actionnaires doivent apparaître et être proportionnées, au regard des efforts demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite de longue durée ;**

FICHE JURIDIQUE

01/10/2020
Spécial Covid-19

- Le dispositif APLD ne doit pas être mis en œuvre de manière individualisée ;
- Le dispositif doit placer les salariés en activité partielle, **par entreprise, établissement, partie d'établissement, unité de production, atelier, service ou équipe** ;
- Il faut garantir intégralement les cotisations sociales en matière de régime général des retraites, régime complémentaire de retraites, prévoyance et complémentaire santé ;
- Pour garantir l'intégralité du salaire net dans le cas du maintien des cotisations indiqué précédemment (il faudra obtenir 85 % du brut pour maintenir le salaire net) ;
- Il est impératif que l'accord garantisse l'emploi sur l'intégralité de l'établissement ou de l'entreprise pendant la durée de l'utilisation du dispositif tel que le prévoit le décret du 28 juillet 2020 dans son article 1 au chapitre IV ;
- Le salarié doit-être indemnisé à 100 % pendant une formation avec le FNE. Le CPF (Compte Personnel de Formation) ne doit pas être mobilisé à l'initiative de l'employeur sur des formations de son choix. Enfin, l'accord doit prévoir qu'il soit possible de faire des formations diplômantes ainsi que des formations inscrites au RNCP ;
- Il faut que le suivi des engagements pris par l'employeur soit présenté mensuellement au CSE et CSEC ;
- Attention pour les salariés au forfait jour ou ceux sans référence horaire, il faut veiller à ne pas avoir d'exclusion de l'accord de branche du 28 juillet 1998, dans lequel l'employeur ne peut pas réduire la rémunération de ces salariés pendant une période d'activité partielle.

Les modalités pratiques contenues dans le décret ne sont pas à prendre à la lettre, ce sont des limites ou des fourchettes. Elles sont donc à préciser dans l'accord négocié

✓ La demande d'allocation formulée en cours de mois peut faire démarrer le dispositif au premier jour dudit mois (ex. : au 1^{er} septembre 2020 pour une demande déposée courant septembre).

✓ L'employeur peut bénéficier de l'allocation d'activité partielle pendant **six mois renouvelables**, dans la limite de **vingt-quatre mois consécutifs ou non**, sur une période de trente-six mois consécutifs. Ce qui permet une mobilisation du dispositif **jusqu'en juin 2025**.

✓ L'employeur peut réduire l'horaire des salariés concernés **jusqu'à 40 % de la durée légale (soit jusqu'à 14 heures par semaine)**. Cette durée pouvant être dépassée exceptionnellement en raison de la situation particulière de l'entreprise (jusqu'à 50 % de la durée lé-

gale, sur décision de l'autorité administrative).

✓ L'employeur adresse la demande de validation de l'accord ou d'homologation du document qu'il a élaboré au préfet du département où est implanté l'établissement concerné. L'autorité administrative se prononce respectivement dans les 15 jours ou les 21 jours. L'absence de réponse de l'administration dans un délai de 15 jours vaut acceptation implicite. Son refus doit être motivé. L'employeur peut alors formuler une nouvelle demande après avoir négocié un nouvel accord, ou établi un nouveau document unilatéralement et avoir consulté le CSE, modifié selon les remarques de l'administration.

✓ La demande est accompagnée de l'accord collectif, de l'avenant ou du document unilatéral. Dans ce dernier cas, l'employeur doit joindre l'avis du CSE ou à défaut la convocation à la réunion d'information consultation. Ce qui signifie qu'en présence d'un accord collectif, l'avis du CSE n'est pas nécessaire. En revanche, il doit être informé de la négociation.

✓ L'employeur doit informer le CSE de la décision d'homologation ou de validation de sa demande et préalablement à la mise en place du dispositif.

✓ Il doit dresser un bilan portant sur le respect de ses engagements et le transmettre à l'autorité administrative tous les six mois minimum et avant toute demande de renouvellement de la demande d'APLD, accompagné du PV de la réunion du CSE et du diagnostic actualisé sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Quelle prise en charge par l'Etat ?

Indemnité d'activité partielle versée au salarié :

Le salarié percevra 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de calcul à l'indemnité de congés payés (L.3141-24 CT), dans la limite de 4,5 fois le Smic correspondant au salaire qu'il n'aura pas perçu du fait de la réduction de ses heures de travail.

Attention : il n'y a plus le plancher du Smic horaire.

Allocation versée à l'employeur :

L'employeur percevra 60 % de la rémunération brute versée au salarié. Cette allocation sera limitée à 4,5 fois le taux horaire du Smic et ne sera pas inférieure à 7,23 € de l'heure.

Obligations de l'employeur en termes d'emploi et sanctions ?

Si l'employeur licencie pour motif économique un ou des salariés subissant une réduction d'activité pendant la durée du recours au dispositif, ou s'il ne respecte pas ses engagements de maintien de l'emploi, **il devra rembourser à l'Etat les sommes perçues** au titre de l'allocation d'activité partielle pour les salariés

**FICHE
JURIDIQUE**

01/10/2020
Spécial Covid-19



concernés et à proportion du nombre de ruptures de contrats de travail en violation de ses engagements.

Malheureusement, cette mesure importante prévue par le décret du 28 juillet 2020, vient d'être mis à mal par le nouveau décret du 29 septembre 2020.

Le décret de septembre indique ceci : « *Le remboursement dû par l'employeur n'est 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.* »

Par cette possibilité, l'employeur s'éviterait à devoir rembourser les allocations ainsi perçues si la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ne le permettent pas !

Il convient donc d'apporter une attention toute particulière aux perspectives d'activités définies par l'employeur, celle-ci doivent être objectives, réalistes et cohérentes au regard du marché. *(L'aide de l'expert habituel du CSE paraît-être nécessaire dans ce cadre).* En effet si une dégradation de l'activité de l'entreprise se produit, alors même que les perspectives indiquées dans l'accord ou le document unilatéral de l'employeur étaient trop optimistes, cela permettrait la justification du licenciement économique du salarié concerné par le dispositif APLD, et ce malgré les engagements en termes d'emploi de l'employeur.

Principe du non cumul avec le dispositif d'activité partielle de droit commun (L.5122-1 CT)

Un salarié ne pourra pas être mis en APLD et en activité partielle sur la même période.

En revanche, il est possible pour l'employeur d'utiliser les deux dispositifs concomitamment dans son entreprise mais pour d'autres motifs que celui de la conjoncture économique (L.5222-1 CT).

Cependant, il faut refuser cette concomitance afin d'éviter des tensions sociales inutiles, l'indemnisation et les garanties de l'emploi pouvant être potentiellement différentes.

Les solutions existent donc pour ne pas subir cette négociation d'importance dans la période que nous allons traverser. La CGT se doit d'être force de propositions pour sauvegarder les emplois, les compétences et l'outil industriel.

(1) Relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

