



Activité Réduite pour Le Maintien de l'Emploi dans la métallurgie

Accord d'APLD du 30 juillet 2020 et son avenant du 13 avril 2022

Le 30 juillet 2020, l'UIMM et 3 organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC et FO) ont signé un accord d'Activité Partielle de Longue Durée, à la suite de la publication de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020¹ et son décret d'application n° 2020-926 publié au JO le 30 juillet 2020.

A la suite du décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 prévoyant que l'APLD puisse intervenir sur 36 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs, au lieu de 24 mois précédemment, et ce à compter du 1^{er} jour de la 1^{ère} période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative, un avenant à l'accord initial a été signé dans la Métallurgie le 13 avril 2022.

Cet avenant vise à pérenniser le dispositif pendant 12 mois supplémentaires, soit jusqu'à l'été 2026. Le terme de l'accord est fixé au 31 décembre 2026 afin de couvrir les accords unilatéraux soumis à l'homologation au 31 décembre 2022 au plus tard.

Le préambule est ainsi modifié en tenant compte du fait que les entreprises de la métallurgie demeurent impactées par les difficultés d'approvisionnement en matières premières et en énergie et par la désorganisation des chaînes logistiques mondiales.

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 dans 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.

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

C'est la raison pour laquelle 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 »

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 perspectives d'activité** doivent être clairement définies car une dégradation de l'activité de l'entreprise par rapport à ces perspectives qui auraient été trop optimistes pourrait permettre la justification du licenciement du salarié concerné par le dispositif APLD malgré les engagements en termes d'emploi de l'employeur, lui évitant aussi d'avoir à rembourser les allocations qu'il a perçues.

- 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.

- **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.**

- **Exiger que le dispositif prévoie le maintien intégral du salaire net (pour cela, il faut obtenir 85% du brut pour maintenir le salaire net).**

- **Il faut garantir intégralement les cotisations sociales en matière de régime général des retraites, régime complémentaire de retraites, prévoyance et complémentaire santé.**

- **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.**



Les modalités pratiques contenues dans le décret :

Les modalités pratiques contenues dans le décret ne sont pas à prendre à la lettre car 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 1er jour dudit mois (ex au 1er septembre 2020 pour une demande déposée courant septembre)

- L'employeur peut bénéficier de l'allocation d'activité partielle pendant **6 mois renouvelables**, dans la limite de **36 mois consécutifs ou non**, sur une période de 48 mois consécutifs. Ce qui permet une mobilisation du dispositif **jusqu'en juin 2026**.

- 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 légale, 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 6 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 % du salaire perdu pour les heures non travaillées avec un minimum de 8,59 € de l'heure et dans la limite de 34,18 €.

Allocation versée à l'employeur :

L'employeur, de son côté, se voit rembourser une allocation de 60 % de la rémunération brute antérieure du salarié. Le taux de l'allocation qui était de 70 % jusqu'au 31 mars 2022 est maintenu uniquement pour les employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (garde d'enfants et personnes vulnérables).

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

L'employeur sera dédouané de cette obligation de remboursement si la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ne le permet pas !

Une sanction qui ne sera sans doute donc jamais appliquée. Qui contrôlera les dires de l'employeur et comment ? Les IRP auront-ils leur mot à dire ? Les licenciements intervenus en méconnaissance desdits engagements seront-ils infondés et nuls ?

Principe du non cumul avec le dispositif d'activité partielle de droit commun (L5122-1 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.

Pour rappel :

Les points de vigilance rappelés dans le mensuel d'octobre 2020 restent d'actualité.



**J'agis,
je m'engage,
je me syndique !**