

L'Activité Partielle Longue Durée (APLD)



un levier
pour passer la crise
et préparer l'avenir



INTRODUCTION



Christian ALLIES
Directeur Aract Île-de-France & délégué régional Anact



INTRODUCTION

Christian ALLIÈS, Directeur de l'Aract IDF et délégué régional Anact

PRÉSENTATION DU DISPOSITIF APLD

Isabelle ROGEZ, Chargée de Mission, Aract IDF

TÉMOIGNAGES D'ENTREPRISES

Valérie RIVAS, DRH de GOOD (40 salariés)

Frédéric DE OLIVEIRA, Dirigeant de UNIVEIRA (10 salariés)

Yves LAQUEILLE, Directeur Général du Groupement des Industries Métallurgiques (GIM)

QUESTIONS / RÉPONSES

Isabelle CHABBERT, Service mutations emploi et compétences



Avec le soutien de :





PRÉSENTATION ET ANIMATION



Isabelle ROGEZ
Chargée de mission



L'APLD, C'EST QUOI ?



Avec le soutien de :





L'APLD, C'EST QUOI ?

6

- Un dispositif d'indemnisation partielle pour des entreprises confrontées à une baisse durable de leur activité suite à la crise sanitaire mais dont la pérennité n'est pas compromise.
- Il prend partiellement en charge une réduction du temps de travail jusqu'à hauteur de 40% (50% exceptionnellement) en contrepartie d'engagement des entreprises en termes d'emplois et de formation.
- Toutes les entreprises peuvent en bénéficier quelque soit leur taille et leur secteur



Avec le soutien de :





QUELLE PRISE EN CHARGE ?

7

	AP Classique	APLD
Allocation versée à l'employeur	60% du salaire brut jusqu'au 1^{er} janvier 2021 Hormis secteurs protégés (70% jusqu'au 01/01/2021), 36% du salaire brut A compter du 1 ^{er} janvier 2021	60% du salaire Assiette de rémunération maximum = 4,5 SMIC Plancher = 7,23€/ heure
Indemnisation salarié	60% du salaire brut Sauf secteurs protégés (70% jusqu'au 01/01/2021),	70% du salaire brut du salarié Assiette maximale = 4,5 SMIC Plancher = 8,03€
Durée	3 mois renouvelables une fois sur 12 mois glissants (6 mois maxi)	Par périodes de 6 mois renouvelables dans la limite de 24 mois , consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs. Mobilisable jusqu'au 30/06/2022

UN DISPOSITIF ACCESSIBLE PAR VOIE DE NÉGOCIATION

8

Accord collectif
(entreprise, établissement, groupe)

ou

Accord de branche étendu



Document Unilatéral conforme
à l'accord de branche

Pas besoin d'accord d'entreprise si accord de
branche, mais jamais interdit de négocier.



CONTENU DE L'ACCORD

9

Mentions obligatoires

- Diagnostic de la situation économique et des perspectives,
- Date de début et durée d'application du dispositif,
- Périmètre couvert par l'accord : activités des salariés auxquels s'applique le dispositif,
- Réduction maximale de l'horaire de travail : 40% maximum et 50% à titre exceptionnel,
- Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle,
- Modalités d'information des OS et des IRP : à minima tous les mois.

Mentions facultatives

- Efforts consentis par les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et organes d'administration et de surveillance,
- Conditions de prise de congés et de CPF,
- Moyens de suivi de l'accord par les OS



LES ENGAGEMENTS

10

- Intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise ;
- Ou un périmètre d'engagements sur l'emploi plus restreint défini au sein de l'accord/du DU.



- *A noter : l'absence de mention vaut intégralité des emplois,*
- *L'accord de branche doit le mentionner pour que les DU puissent le faire.*

- Formation : l'ensemble des dispositifs et des modalités sont encouragés + nouveaux dispositifs liés à la crise.

NÉGOCIER EN PME



Avec le soutien de :





LES RÈGLES DE LA NÉGOCIATION

12

- Elles ont été remaniées dans le cadre des ordonnances de 2017
- Elargissement des possibilités de négocier des accords d'entreprise en l'absence de délégué syndical, notamment dans les petites entreprises.
- Changement des règles en fonction de plusieurs variables :
 - Existence ou non de délégués syndicaux,
 - Existence ou non d'un CSE,
 - En fonction des effectifs de l'entreprise.

NÉGOCIATION ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

13

Effectif de l'entreprise	Acteurs habilités à négocier avec l'employeur	Conditions Art L.2232-21, L 2232-22 et L2232-23
<p>Moins de 11 salariés</p> <p>OU</p> <p>De 11 à 20 salariés en l'absence de membre élu au CSE</p>	<p>Salariés par consultation directe à la majorité des 2/3</p>	<p>L'absence de représentant élu doit être constaté par un PV de carence de moins de 4 ans.</p> <p>L'employeur doit communiquer le projet dans un délai minimum de 15 j avant la consultation.</p>
<p>De 11 à 20 salariés (avec élu)</p> <p>OU de 21 à 49 salariés (avec ou sans élu)</p>	<p>1/ Un ou plusieurs salariés mandatés par une OSR + Approbation par les salariés à la majorité simple Ou</p> <p>2/ Un ou plusieurs membres titulaires du CSE (mandatés ou non) + Signature des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.</p>	<p>L'employeur a le choix.</p>

NÉGOCIATION ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS

14

Instances présentes dans l'entreprise	Acteurs habilités à négocier avec l'employeur	Conditions
<p>Délégués syndicaux sans conseil d'entreprise</p>	<p>Délégués syndicaux</p> <p>OSR représentants + de 50% des suffrages exprimés aux dernières élections,</p> <p>OU</p> <p>OSR > 30% et < 50%</p> <p>+ référendum à la majorité des suffrages exprimés.</p>	<p>A l'initiative des OS ou de l'employeur.</p>
<p>Présence d'un conseil d'entreprise</p>	<p>Conseil d'entreprise</p> <p>Majorité des membres élus du conseil,</p> <p>OU</p> <p>Majorité des suffrages exprimés : un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés aux dernières élections.</p>	<p>Conseil d'entreprise = Fusion CSE et DS</p>
<p>Sans Délégué Syndical ni Conseil d'entreprise</p>	<p><i>Voir ci-après</i></p>	

NÉGOCIATION ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS

15

Instances présentes dans l'entreprise	Acteurs habilités à négocier
Sans Délégué Syndical ni Conseil d'entreprise	<p>Membre(s) élus du CSE mandaté(s) par OSR de la branche + Approbation des salariés à la majorité simple</p> <p>OU</p> <p>A défaut, Membre(s) élus du CSE non mandatés + Signature des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections.</p> <p>OU</p> <p>A défaut, salarié(s) mandatés par OSR de la branche + Approbation des salariés à la majorité simple</p>

LE PROCESS ADMINISTRATIF



Avec le soutien de :

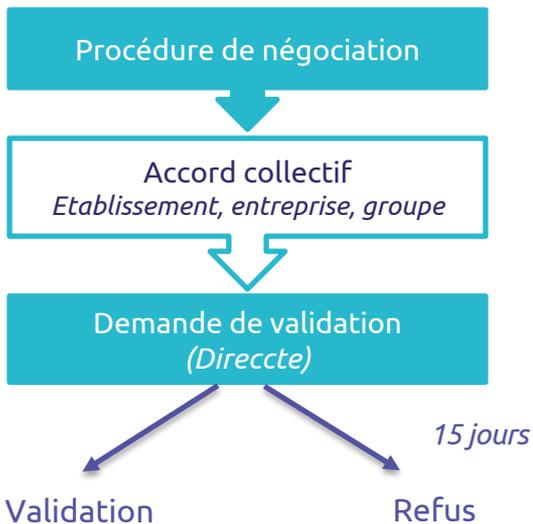




LE PROCESSUS

17

Par accord collectif



Par Document Unilatéral



La consultation du CSE est expressément indiquée dans le cas du DU mais elle fait partie du processus de consultation habituel dans le cadre de ses attributions en matière de changement d'organisation.



LE PROCESSUS ADMINISTRATIF

18

- Validation de l'accord ou homologation du document unilatéral auprès de la DIRECCTE : activitepartielle.emploi.gouv.fr
 - En Ile-de-France : idf.direccte.gouv.fr.



Demande unique si plusieurs établissements : au choix de l'entreprise

- Il doit également être déposé sur la plateforme TéléAccords du ministère du Travail.
- Demande renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation.
- Contrôle a posteriori de l'administration.



S'engager dans le dispositif, se poser les bonnes questions

- Faire un diagnostic partagé sur la situation économique de l'entreprise
- Identifier le type de services / fonctions touchés par la réduction d'activité
 - Projeter un scénario organisationnel.
- Identifier les engagements en termes d'emploi,
- Identifier le type de formations nécessaires à l'entreprise, en s'appuyant sur leur plan de formation actuel et sur une projection (en s'appuyant sur son OPCO)
- S'interroger sur le niveau de rémunération des salariés en APLD

POUR VOUS AIDER



Avec le soutien de :

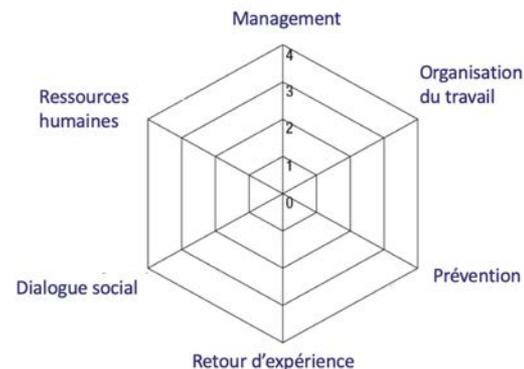
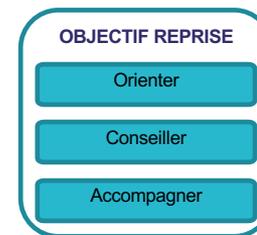




POUR AIDER LES ENTREPRISES

21

- Dispositif OR, en particulier l'aide au conseil (-250 salariés) :
 - Diagnostic de la situation et projection, aide à la négociation, aménagement des organisations, REX / dispositifs, période antérieure.
- Aide des OPCO sur le diagnostic des besoins et aides à la formation, aide à la mise en œuvre
- PCRH



TÉMOIGNAGE



Frédéric DE OLIVEIRA
Directeur



Création d'outillage sur mesure. Pour préserver la santé de vos équipes.

<https://univeira.com>

TÉMOIGNAGE



Valérie RIVAS Directrice des Ressources Humaines

GOOD

DÉVELOPPONS NOTRE AGILITÉ



Pour relever des défis stratégiques, dans un environnement complexe et incertain, l'entreprise doit devenir inspirante, innovante, performante. Chez Good! on appelle ça devenir une entreprise Agile.

<https://www.good.com>

TÉMOIGNAGE



Yves LAQUEILLE
Directeur général



*Groupe des Industries Métallurgiques
de la région parisienne*



Le GIM défend, assiste et conseille les entreprises en droit social, emploi et protection sociale, édite des informations juridiques pratiques, négocie avec les partenaires sociaux. Il intervient dans le domaine de la formation et de l'apprentissage, et accompagne les outils régionaux de formation de la branche.

<http://www.gim-idf.fr>

POSEZ VOS QUESTIONS À :

Isabelle CHABBERT

Service mutations emploi et compétences



**PRÉFET
DE LA RÉGION
ÎLE-DE-FRANCE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale
des entreprises,
de la concurrence,
de la consommation,
du travail et de l'emploi



Avec le soutien de :



MERCI DE VOTRE ATTENTION !



Avec le soutien de :

