

Lettre d'information

MARS 2021



Le dossier du mois :

Les évolutions concernant l'Activité Partielle de longue Durée (APLD)

- page 4 -

Dans le cadre de ses attributions économiques, le comité social et économique doit être informé et/ou consulté tout au long de l'année sur un certain nombre de thèmes qui sont regroupés dans ce tableau. A chaque CSE de s'en inspirer pour établir, en début d'année, un « programme prévisionnel » avec la direction de l'entreprise des informations et consultations obligatoires.

Domaine	Objet	Périodicité
Stratégie de l'entreprise (toutes entreprises)	Consultation du CSE sur les orientations stratégiques et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte également sur : - les orientations de la formation professionnelle ; - la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.	Consultation annuelle C. trav., art. L. 2312-1
Situation économique et financière de l'entreprise (toutes entreprises)	Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise. Cette consultation porte également sur : -la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise ; -l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi.	Consultation annuelle C. trav., art.L. 2312-17
Politique sociale, emploi et conditions de travail (toutes entreprises)	Consultation sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression.	Consultation annuelle C. trav., art. L.2312-17
Bilan social (uniquement dans les entreprises de 300 salariés et plus)	Présentation du bilan social de l'entreprise en même temps que la consultation du CSE sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail.	Consultation annuelle C. trav., art. L.2312-17 à L. 2312-21

Domaine	Objet	Périodicité
Résultats commerciaux (uniquement dans les entreprises de 300 salariés et plus)	Communication au CSE d'informations sur évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production.	Information trimestrielle C. trav., art. L. 2312-69
Situation de l'entreprise vis-à-vis des organismes sociaux (uniquement dans les entreprises de 300 salariés et plus)	Communication au CSE d'informations sur les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise.	Information trimestrielle C. trav., art. L.2312-69
Emploi (uniquement dans les entreprises de 300 salariés et plus)	Évolution mois par mois des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître : -le nombre de salariés en contrat à durée indéterminée ; -le nombre de salariés en contrat à durée déterminée ; -le nombre de salariés à temps partiel ; -le nombre de salariés temporaires ; -le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ; -le nombre de contrats de professionnalisation.	Information trimestrielle C. trav., art. L.2312-69 et R. 2312-21
Situation économique et financière de l'entreprise (toutes entreprises)	L'employeur doit : - présenter au comité d'entreprise les motifs l'ayant conduit à recourir à des CDD, à des temps partiels, à des salariés temporaires et à des salariés appartenant à une entreprise extérieure ; - communiquer au comité d'entreprise le nombre des journées de travail accomplies, au cours de chacun des trois derniers mois, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires.	Consultation annuelle C. trav., art. L. 2323-15 à L. 2323-19
Organisation de l'entreprise (toutes entreprises)	Communication au CSE, un mois après son élection, d'une documentation économique et financière sur l'entreprise, précisant sa forme juridique et son organisation, ses perspectives économiques, sa position dans le groupe, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et sa position dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.	Après chaque élection du CSE C. trav., art. 2312-58
Participation des salariés (toutes entreprises)	Présentation au CSE, dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice, d'un rapport portant notamment sur les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation et sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.	Information annuelle C. trav., art. D. 3323-14
Conventions et accords collectifs de travail (toutes entreprises)	Communication au CSE d'une liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise.	Information annuelle C. trav., art. L. 2262-7

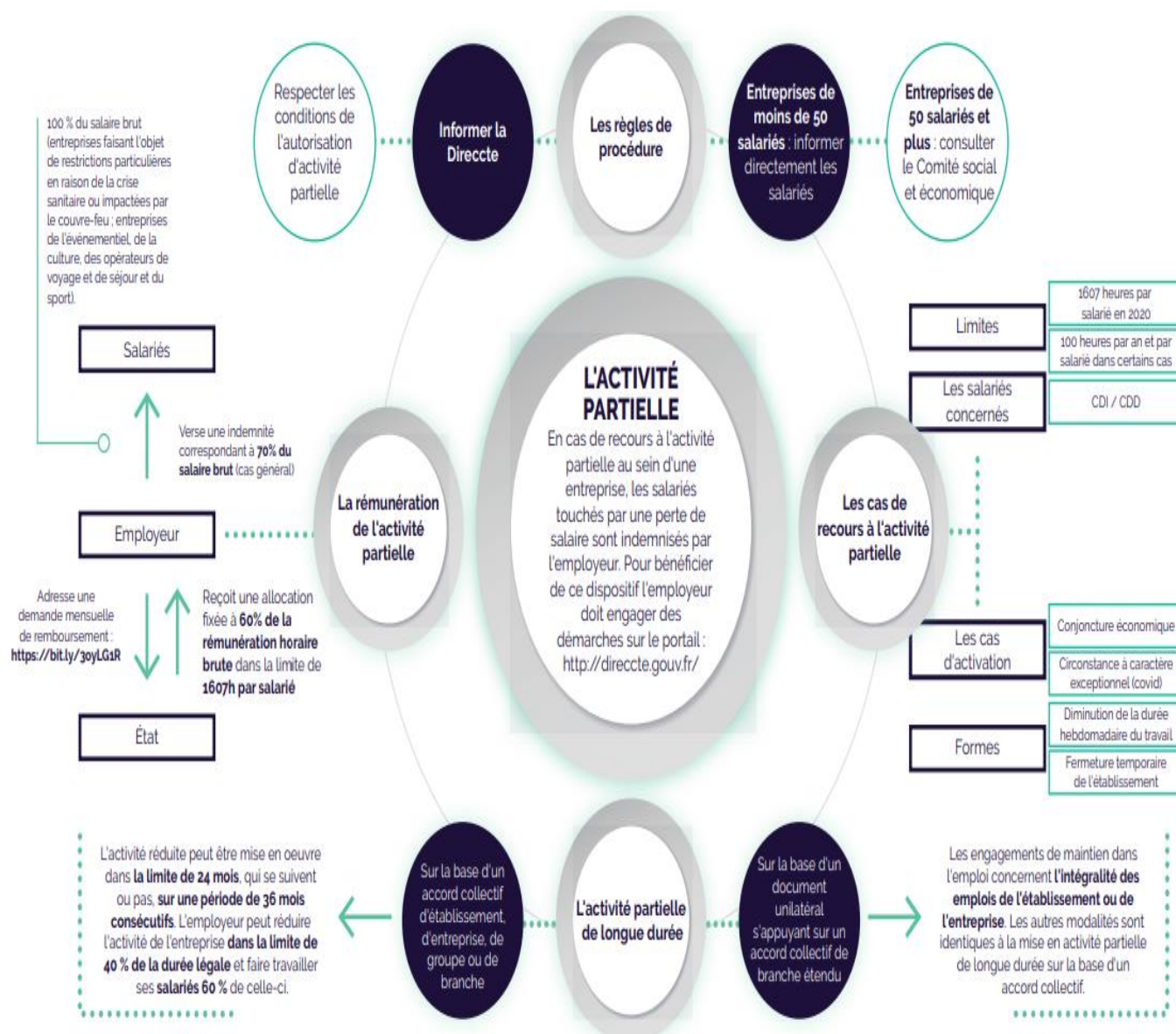
Domaine	Objet	Périodicité
Congé de mobilité (toutes entreprises)	Communication au CSE de la liste des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée avec l'indication de la suite qui leur a été donnée.	Information semestrielle C. trav., art. L. 1222-17
Médecine du travail (toutes entreprises)	Présentation au CSE, au plus tard le 30 avril, du rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service de santé au travail (service de santé au travail autonome).	Annuelle C. trav., art. D. 4622-55


Les évolutions concernant l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

L'activité partielle de longue durée (APLD) permet à une entreprise confrontée à des difficultés de diminuer l'horaire de travail de ses salariés. Ce dispositif temporaire peut s'appliquer jusqu'au 30 juin 2022.

La mise en activité partielle de longue durée est possible

- sur la base d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche
- sur la base d'un document unilatéral s'appuyant sur accord collectif de branche étendu.



L'Activité Partielle de Longue Durée (APLD)		
	Accord Collectif	Document Unilatéral
PRINCIPES GENERAUX		L'employeur qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle spécifique en application d'un accord de branche étendu doit préalablement consulter le CSE lorsqu'il existe.
	Activité réduite dans la limite de 24 mois, qui se suivent ou pas, sur une période de 36 mois consécutives.	Idem
	Prise d'effet à compter du 1er jour du mois civil de la demande de l'employeur	* Le document unilatéral fixant la durée d'application de l'APLD peut être renouvelé en respectant la durée maximale prévue par l'accord de branche étendu.
	Réduction de l'activité dans la limite de 40 % de la durée légale	Idem
	* Réduction qui s'apprécie pour chaque salarié concerné pour la durée totale de l'accord	Idem
	* Réduction portée à 50% sur décision de la Direccte et dans les conditions prévues par l'accord en cas de circonstances exceptionnelles	Idem
	Dispositif qui peut entraîner la fermeture totale ou temporaire d'un service ou de l'entreprise	Idem
	 <i>La période du 1er Nov. 2020 à une date qui sera fixée par arrêté au plus tard le 31 Mars 2021 NE COMPTE PAS pour la durée de l'accord et la réduction maximale de l'horaire de travail. Les accords valisés AVANT LE 16 Déc. 2020 DOIVENT FAIRE L'OBJET D'UN AVENANT AFIN D'EXCLURE CETTE PERIODE.</i>	Idem
MENTIONS OBLIGATOIRES	* Diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, l'entreprise, le groupe ou la branche	* Conditions de mise en œuvre dans l'établissement ou l'entreprise des stipulations de l'accord de branche étendu
	* Date de début et durée de l'application du dispositif	Idem
	* Activités et salariés concernés	Idem
	* Réduction maximale de l'horaire de travail en dessous de la durée légale du travail	Idem
	* Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle	Idem

MENTIONS FACULTATIVES	* Modalités d'information des OS de salariés signataires et du CSE	Idem
	* Efforts des dirigeants salariés, des mandataires sociaux et des actionnaires proportionnés à ceux des salariés	
	* Conditions de prises de CP et d'utilisation du CPF, avant ou pendant l'APLD	
	* Moyens de suivi de l'accord par les OS	
VALIDATION DE L'ACCORD	Demande de validation par voie dématérialisée	Idem
		* Elle doit être accompagnée de l'avis rendu par le CSE
	Dépôt sur la plateforme TéléAccords	Idem
	Validation notifiée par voie dématérialisée à l'employeur ET aux OS	Idem
	La Direccte dispose d'un délaï de 15 jours pour valider un accord	La Direccte dispose d'un délaï de 21 jours pour valider le document unilatéral
	* Le silence vaut acceptation	Idem
	La validation est accordée pour 6 mois	Idem
	* L'autorisation peut être renouvelée tous les 6 mois en fonction du bilan de suivi des engagements adressé par l'employeur	Idem
REMUNERATION DU SALARIE	70 % de son salaire brut par heure chômeë, soit environ 84% du salaire net horaire, dans la limite de 4,5 Smic	Idem
	L'indemnité ne peut pas être inférieure à 8,11 € net, ni être supérieure à un plafond de 32,29 € / heure chômeë.	Idem
ALLOCATION VERSEE A L'EMPLOYEUR	<u>Entre Février et Mars 2021</u>	Idem
	* 60 % de la rémunération horaire brute du salarié dans la limite de 4,5 Smic, soit 27,68 €, avec un minimum de 7,30 €	
	* Pour les secteurs protégés, 60 % de la rémunération horaire brute du salarié, limité à 27,63€, avec un minimum de 8,11€	
	<u>A partir du mois d'Avril 2021</u>	Idem
	* 60 % de la rémunération horaire brute du salarié dans la limite de 4,5 Smic, soit 27,68 €, avec un minimum de 7,30 €	

	<i>Le plancher ne s'applique pas aux salariés non soumis à une rémunération équivalente au Smic horaire (apprentis par ex.)</i>	<i>Idem</i>
ENGAGEMENTS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	Ils concernent TOUS les emplois de l'établissement ou de l'entreprise	Ils concernent L'INTEGRALITE des emplois de l'établissement ou de l'entreprise
	* Un accord de branche, de groupe, d'établissement ou d'entreprise peut prévoir un périmètre différent.	* Le document unilatéral doit préciser les conditions de leur mise en œuvre dans l'établissement ou l'entreprise.
	Avant la fin des 6 mois, l'employeur transmet à la Direccte le bilan sur le respect de ses engagements sur les points suivants	<i>Idem</i>
	* Emploi et Formation professionnelle	<i>Idem</i>
	* Modalités d'information des OS de salariés signataires et du CSE	<i>Idem</i>
	Le bilan doit être accompagné d'un diagnostic actualisé de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe (situation économique et perspectives d'avenir)	<i>Idem</i>
	Le CSE, s'il existe, doit être informé de la mise en œuvre de l'APLD	<i>Idem</i>
	* le PV de la dernière réunion de consultation doit être joint.	<i>Idem</i>
SANCTIONS EN CAS DE NON RESPECT DES ENGAGEMENTS	<u>Licenciement économique d'un salarié en APLD pendant la durée du recours</u>	<i>Idem</i>
	* Remboursement des sommes perçues pour ce salarié au titre de l'APLD à l'Agence de services et de paiement (ASP)	
	* Possible exonération du remboursement si la situation économique et financière de l'entreprise le justifie.	
	* Possible suspension du versement de l'allocation d'activité partielle par la Direccte si l'employeur ne respecte pas ses engagements sur l'emploi et la formation professionnelle.	
	<u>Licenciement économique d'un autre salarié</u>	<i>Idem</i>
	* Remboursement, pour chaque rupture , d'une somme égale au montant total des sommes versées au titre de l'APLD / nombre de salariés placés en PLD, à l'Agence de services et de paiement (ASP)	

	* Possible exonération du remboursement si la situation économique et financière de l'entreprise le justifie.	
	* Possible suspension du versement de l'allocation d'activité partielle par la Direccte si l'employeur ne respecte pas ses engagements sur l'emploi et la formation professionnelle.	