



# APLD : qu'ont négocié les entreprises ?



**Rémy FAVRE**  
Avocat  
Capstan Avocats

**P**our faire face à la pandémie de Covid-19 et à ses conséquences, un dispositif spécifique d'activité partielle a été créé <sup>(1)</sup> : l'activité partielle de longue durée (APLD) <sup>(2)</sup>.

Ce dernier permet aux entreprises confrontées à une baisse plus ou moins durable d'activité, de diminuer l'horaire de travail de leurs salariés, tout en les indemnisant et en percevant en contrepartie une allocation versée par l'État, moyennant des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Champ d'application, ampleur de la réduction d'horaire, aménagement du temps de travail, alternatives, indemnisation, engagements souscrits par l'entreprise... Voici ce que prévoient, le plus souvent, les accords relatifs à l'APLD.

De nombreuses branches <sup>(3)</sup> et entreprises <sup>(4)</sup> se sont emparées de cet outil, lequel est subordonné :

- à la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'autorité administrative ;
- ou à l'existence d'un accord de branche étendu, sur le fondement duquel l'employeur doit élaborer un document soumis pour homologation à l'autorité administrative.

Ces derniers peuvent être transmis à l'autorité administrative jusqu'au 30 juin 2022.

(1) L. n° 2020-734, 17 juin 2020, 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 ; D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.  
(2) Activité partielle de longue durée.

(3) À la date du 25 février 2021, le ministère du Travail recense 32 accords de branche sur l'APLD : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relevance-activite/preserver-les-emplois-et-former-les-salaries/apld>.

(4) Selon les Échos, citant les chiffres fournis par le Gouvernement début novembre, « 4 300 accords ont été passés » couvrant « plus de 300 000 salariés, dont 80 % travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés » ; <https://www.lesechos.fr/pme-regions/centre-val-de-loire/la-montee-en-puissance-du-chomage-partiel-longue-duree-freinee-par-le-confinement-1265666>.



Voici quelques illustrations de ce qui a été négocié, en la matière, au niveau des entreprises.

## CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application de l'APLD est en général défini par référence au personnel concerné ou aux activités impactées par les difficultés économiques.

## Niveau de conclusion

Les accords portant sur l'APLD qui ont été étudiés sont conclus à différents niveaux : groupe <sup>(5)</sup>, unité économique et sociale <sup>(6)</sup>, entreprise <sup>(7)</sup> ou établissement <sup>(8)</sup>.

L'un d'entre eux l'a été par un CSE qui a mis en place un dispositif d'APLD au bénéfice de ses propres salariés <sup>(9)</sup>.

## Salariés couverts par l'accord

### Universalité du personnel

De nombreux accords englobent, sans aucune distinction, l'intégralité des salariés dans leur champ d'application, et ce quel que soit leur statut <sup>(10)</sup>.

Alors même que l'accord prévoit qu'il s'applique à l'ensemble du personnel, certains accords prennent le soin d'ajouter :

- que le dispositif d'APLD couvre tant les salariés du siège que ceux présents dans les succursales et tous les cadres de l'entreprise <sup>(11)</sup> ;
- ou qu'il concerne tous les types de contrat de travail (CDI, CDD, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage) <sup>(12)</sup>, en précisant pour l'un d'entre eux « à toutes fins utiles que les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur » <sup>(13)</sup>.

Les temps partiels sont souvent expressément intégrés au dispositif <sup>(14)</sup>.

## Communauté restreinte

Dans certains cas, l'accord n'a pas vocation à s'appliquer à tout le personnel de l'entreprise ou du groupe. C'est le cas de l'un d'entre eux qui ne vise que le « *personnel d'atelier et d'environnement d'atelier travaillant* » pour des programmes identifiés dans l'accord <sup>(15)</sup>.

## Exclusion expresse

Quelques accords excluent certaines catégories de salariés de l'application de l'APLD.

Tel est le cas de l'accord *Pomona*, qui stipule que « *les salariés en mi-temps thérapeutique ne pourront pas être concernés par une mise en activité partielle eu égard au fait que l'objectif de cette mesure est de leur permettre de reprendre le travail* » <sup>(16)</sup>. De son côté, l'accord *Thalès* exclut les salariés cadres dirigeants de l'APLD <sup>(17)</sup>.

Si, dans différents accords, la mesure inclut les alternants, d'autres font un choix différent. C'est le cas de l'accord de *Siemens Digital Industries* qui « *s'applique à tous les salariés de l'activité, ainsi qu'aux fonctions support centrales, à l'exception des alternants en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation* » <sup>(18)</sup>.

## Aménagement concernant certaines situations particulières

Sans exclure les salariés à temps partiel de l'APLD, l'accord *Pomona* indique que ces derniers « *sont concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle dès lors que la réduction de l'horaire de travail fixée en application du dispositif spécifique d'activité partielle a pour effet de porter leur durée du travail au-dessous de la durée du travail contractuellement prévue. La réduction de leur durée du travail est fixée au maximum à 40 % de la durée contractuellement prévue par an* » <sup>(19)</sup>.

Des dispositions spécifiques sont également prévues pour les salariés détenant un ou plusieurs mandats représentatifs. Ceux-ci ne peuvent pas être mis en activité partielle sur le temps qu'ils consacrent à son (leur) exercice <sup>(20)</sup>.

(5) Bosch, 17 juill. 2020 ; Thalès, 13 nov. 2020.

(6) Airbus, 12 oct. 2020.

(7) Bic Écriture 2000, 25 sept. 2020 ; Pomona, 15 oct. 2020 ; Métro France, 9 nov. 2020.

(8) Bolloré Logistics Roissy, 23 oct. 2020.

(9) CSE Airbus operations Toulouse, 30 nov. 2020.

(10) Bonneterie d'Armor, 26 nov. 2020.

(11) Pomona, précité.

(12) Bolloré Logistics Roissy, précité ; Bonneterie d'Armor, précité.

(13) Continental, 28 sept. 2020.

(14) Bic Écriture 2000, précité.

(15) Airbus, précité.

(16) Pomona, précité.

(17) Thalès, précité.

(18) Siemens, établissement Digital Industries, 23 sept. 2020.

(19) Pomona, précité.

(20) Thalès, précité.

## L'activité comme champ d'application de l'APLD

Pour la société *Bic Écriture 2000*, les signataires de l'accord ont fait le choix de circonscrire « *exclusivement* » le champ d'application de l'accord « *aux activités de la partie "usine" de la société BE 2000 et aux salariés affectés à cette activité* ». De ce fait, « *tous les salariés affectés au périmètre "usine" ont vocation à bénéficier du dispositif d'APLD quelle que soit la nature de leur contrat (CDD, CDI, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, intérim) et leur taux d'activité (temps plein ou temps partiel)* » <sup>(21)</sup>.

Dans une entreprise à établissements multiples, le niveau d'activité d'un établissement ne nécessitant pas le recours à l'APLD a conduit à l'exclure du périmètre de l'accord <sup>(22)</sup>.

Dans un autre cas, le choix de ne pas prévoir le recours à l'APLD pour une partie des salariés d'un établissement s'explique par le fait que l'activité de ce dernier fait l'objet d'une profonde réorganisation <sup>(23)</sup>.

## VOLUME DE RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

### 40 % de la durée légale

La majorité des accords se réfère aux dispositions du décret du 28 juillet 2020 <sup>(24)</sup> et prévoit que la réduction de l'horaire atteindra au maximum 40 % de la durée légale du travail <sup>(25)</sup>.

L'accord *Idea Logistique* précise comment cette réduction est appliquée aux salariés en forfait en jours : « *Le nombre de jours (annuels) de travail (étant de 218 jours), la réduction maximale d'activité professionnelle sera de 174 jours ou 348 demi-journées, par salarié, sur la durée d'application précitée de l'accord* » <sup>(26)</sup>.

Certains accords prévoient des aménagements.

Ainsi, le plafond conventionnel est quelquefois inférieur au plafond réglementaire. C'est le cas de la société *Continental*, dans laquelle « *la Direction*

*s'engage à ne pas réduire l'horaire de travail mensuel de plus de 40 %, et de plus de 30 % en moyenne sur une période de six mois* » <sup>(27)</sup>.

Dans d'autres cas, le plafond retenu varie selon les sociétés du groupe (l'accord *Thalès* prévoit un plafond de 20 % pour certaines sociétés et 40 % pour d'autres <sup>(28)</sup>) ou en fonction des services et activité de l'entreprise <sup>(29)</sup>.

Quelques accords autorisent une répartition différenciée de la réduction de l'horaire de travail. À titre d'illustration, l'un d'entre eux précise que la réduction de 40 % de l'horaire de travail n'est qu'une moyenne calculée sur la durée d'application du dispositif. Dès lors, elle n'est pas nécessairement constante, et constitue un potentiel maximal qui peut ne pas se réaliser suivant l'évolution des circonstances. Il est prévu que l'application de l'APLD puisse conduire à la suspension temporaire de l'activité <sup>(30)</sup> en semaines entières, et plus particulièrement sur des semaines de faible activité d'été ou de fin d'année <sup>(31)</sup>.

### Réduction portée à 50 %

Comme l'autorise les textes <sup>(32)</sup>, les accords étudiés permettent de dépasser le plafond de 40 % et de porter la réduction de l'horaire de travail à 50 % si des circonstances exceptionnelles se présentent.

Il en va ainsi « *dans l'hypothèse d'une dégradation de la situation économique ou sanitaire par rapport aux prévisions d'activités établies lors de la conclusion* » de l'accord. Il s'agit pour la *Ligue Occitanie de Rugby* d'un « *arrêt prolongé des compétitions et/ou interdiction administrative de la pratique sportive amateur* » <sup>(33)</sup>. Cela peut également consister, plus simplement, en de nouvelles baisses d'activités <sup>(34)</sup>.

Tous les accords rappellent que le dépassement du plafond de 40 % ne peut se faire qu'après décision de l'autorité administrative. Certains imposent au préalable le respect d'un formalisme particulier.

Les signataires de l'accord *Continental* sont convenus que le dépassement du plafond de 40 % néces-

<sup>(21)</sup> Bic Écriture 2000, précité.

<sup>(22)</sup> Idea Logistique, 4 déc. 2020.

<sup>(23)</sup> Pomona, précité.

<sup>(24)</sup> D. n° 2020-926, précité.

<sup>(25)</sup> Airbus, précité ; Bic Écriture 2000, précité.

<sup>(26)</sup> Idea Logistique, précité.

<sup>(27)</sup> Continental, précité.

<sup>(28)</sup> Thalès, précité.

<sup>(29)</sup> Idea Logistique, précité.

<sup>(30)</sup> Continental, précité.

<sup>(31)</sup> Airbus, précité.

<sup>(32)</sup> D. n° 2020-926, précité.

<sup>(33)</sup> Ligue Occitanie de Rugby, 30 nov. 2020.

<sup>(34)</sup> Métro France, 9 nov. 2020.



site la conclusion d'un avenant : « *en cas de circonstances exceptionnelles résultant de la situation particulière de l'entreprise, [...] les parties conviennent de se rencontrer afin d'évaluer lesdites circonstances exceptionnelles et les impacts en résultant, pouvant entraîner la signature d'un avenant au présent accord* » <sup>(35)</sup>.

Dans d'autres cas, la réduction de l'horaire de travail au-delà de 40 % est conditionnée par un avis conforme du CSE. Dans les entreprises à établissements multiples, c'est le CSE central d'entreprise qui est compétent, les CSE d'établissement étant alors simplement informés <sup>(36)</sup>.

Parfois, la procédure est plus légère. L'employeur doit seulement consulter le CSE <sup>(37)</sup>.

### CLAUSE DE RETOUR À UNE « MEILLEURE FORTUNE »

La société *Idea Logistique* anticipe les conséquences d'un rétablissement de l'activité de l'entreprise. Dans un tel cas, il est précisé que la durée du travail serait adaptée et augmentée pour répondre à la nouvelle situation. Une réversibilité est même prévue, l'accord stipulant que la direction de la société pourra également décider de suspendre ou de ne plus avoir recours au dispositif d'activité partielle de longue durée.

Dans ces hypothèses, le CSE sera préalablement consulté sur la reprise d'activité au sein d'une ou de plusieurs activités et services <sup>(38)</sup>.

## AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Le recours à l'APLD conduit l'accord la mettant en place à revoir l'organisation du temps de travail et à en fixer les nouvelles modalités. Certains suspendent les effets d'accords antérieurs organisant le temps de travail après avoir constaté que « *cet aménagement de la durée du travail n'est plus compatible avec une réduction de la durée du travail en deçà de la durée légale par application du dispositif d'activité partielle* » <sup>(39)</sup>.

## Principe d'équité et roulement

Le principe d'équité dans la mise en œuvre de l'APLD est rappelé dans différents accords. Il est, dans la mesure du possible, le fil conducteur de l'organisation de la réduction de l'horaire de travail des collaborateurs <sup>(40)</sup>, ou doit conduire à ce que, pour un même poste avec les mêmes missions, le taux d'activité partielle appliqué soit semblable <sup>(41)</sup>.

Lors du suivi de la mise en œuvre de l'accord, des informations peuvent être communiquées au CSE, afin de lui permettre de contrôler que ce principe est bien respecté <sup>(42)</sup>.

Cette garantie n'impose toutefois pas de placer simultanément tous les salariés en APLD.

En effet, les partenaires sociaux se sont entendus sur la mise en œuvre de roulements, afin notamment « *que chaque collaborateur puisse successivement et alternativement être concerné par des mesures d'activité partielle* » <sup>(43)</sup>.

En plaçant les salariés en APLD, de manière alternative, les roulements permettent que l'activité se poursuive dans les meilleures conditions <sup>(44)</sup>.

## Organisation de la réduction d'activité

### Périodes non travaillées

Les solutions retenues sont variables. Dans certains cas, l'accord fixe seulement la durée de la réduction du travail appliquée pendant le recours à l'APLD sans en déterminer les modalités. Dans d'autres hypothèses, les partenaires sociaux précisent les conditions dans lesquelles elle doit s'opérer.

Il a par exemple été convenu que « *la réduction d'activité partielle sera au maximum d'une journée par semaine, à planifier sous forme de demi-journée ou de journée complète* » <sup>(45)</sup>, ou qu'elle ne peut dépasser deux jours par semaine <sup>(46)</sup>, ou encore qu'elle se concrétise « *par une ou deux journées chômées par semaine* » <sup>(47)</sup>.

<sup>(35)</sup> Continental, précité.

<sup>(36)</sup> Thalès, précité.

<sup>(37)</sup> Idea Logistique, précité.

<sup>(38)</sup> Idea Logistique, précité.

<sup>(39)</sup> Airbus, précité.

<sup>(40)</sup> Métro France, précité.

<sup>(41)</sup> Aéroport de la Réunion, 15 sept. 2020.

<sup>(42)</sup> Pomona, précité.

<sup>(43)</sup> Métro France, précité.

<sup>(44)</sup> Idea Logistique, précité.

<sup>(45)</sup> Siemens, établissement Digital Industries, 23 sept. 2020.

<sup>(46)</sup> Thalès, précité.

<sup>(47)</sup> Thalès, précité.





Au sein d'*Idea Logistique*, les mesures collectives de réduction de la durée de travail sont plus largement ouvertes. Elles peuvent prendre la forme <sup>(48)</sup> :

- soit d'une réduction de la durée de travail journalière ;
- soit d'une réduction de la durée de travail sur la semaine, pouvant conduire à des demi-journées ou des journées de suspension d'activité professionnelle ;
- soit d'une réduction de la durée de travail mensuelle, pouvant s'accompagner de semaines de suspension d'activité professionnelle.

Un travail continu est parfois garanti à certains salariés pour les périodes d'activité inférieures ou égales à 3 heures 30 <sup>(49)</sup>.

La situation des salariés en forfait en jours est aussi abordée, l'activité partielle spécifique se traduisant par le positionnement d'une ou plusieurs journées entières non travaillées <sup>(50)</sup>.

### Charge de travail et objectifs

Du fait de la réduction du temps de travail, il est demandé de veiller à ce que les objectifs et la charge de travail des salariés soient adaptés. Une « *attention particulière devra être portée par le manager pour que les objectifs et la charge de travail soient proportionnés au temps de travail* » <sup>(51)</sup>.

Au sein de *Siemens Digital Industries*, il est précisé qu'il a été tenu compte de la situation économique dégradée pour la fixation des objectifs 2020-2021 <sup>(52)</sup>.

## Planning prévisionnel et délai de prévenance

### Mise en œuvre

La mise en œuvre de la réduction d'horaire peut s'accompagner d'un planning prévisionnel présenté, le cas échéant, au CSE <sup>(53)</sup>.

Lorsque les accords fixent les conditions dans lesquelles les salariés sont destinataires de leur planning individuel, des délais différents sont constatés.

Ces derniers peuvent être communiqués :

- avant le début de chaque mois <sup>(54)</sup> ;
- 48 heures avant le début de la suspension d'activité <sup>(55)</sup> ;
- au maximum le jeudi midi de chaque semaine <sup>(56)</sup>.

La planification communiquée au salarié peut s'étendre sur une période de six mois <sup>(57)</sup>.

### Modification

Le planning prévisionnel peut faire l'objet de modifications en cas de nécessité de services <sup>(58)</sup> qui sont communiquées à chaque réunion du CSE <sup>(59)</sup>.

Le respect d'un délai de prévenance préalable à sa mise en œuvre est généralement imposé. Il est par exemple fixé à :

- 48 heures avant le début de la période de fermeture de l'atelier <sup>(60)</sup> ;
- 7 jours (réduit à 24 heures cas de circonstances exceptionnelles <sup>(61)</sup>) ;
- 15 jours calendaires <sup>(62)</sup> ;
- 1 jour franc (« *compte tenu des fortes incertitudes pesant sur l'activité* » <sup>(63)</sup>).

## Heures supplémentaires

Le recours aux heures supplémentaires ou complémentaires est en général interdit « *durant les périodes effectives de recours à l'activité partielle de longue durée au sein d'un secteur/service concerné* » <sup>(64)</sup>, sauf pour faire face à l'absence de salariés <sup>(65)</sup>.

## Acquisition de « jours RTT »

Les modalités d'acquisition de « jours RTT » pendant l'APLD varie selon les accords.

<sup>(48)</sup> Idea Logistique, précité.

<sup>(49)</sup> Bolloré Logistics Roissy, 23 oct. 2020.

<sup>(50)</sup> Airbus, précité.

<sup>(51)</sup> Thalès, précité.

<sup>(52)</sup> Siemens, établissement Digital Industries, précité.

<sup>(53)</sup> Bosch, 17 juill. 2020 ; Bic Écriture 2000, précité.

<sup>(54)</sup> Siemens, établissement Digital Industries, précité.

<sup>(55)</sup> Bic Écriture 2000, précité.

<sup>(56)</sup> Bolloré Logistics Roissy, précité.

<sup>(57)</sup> Thalès, précité.

<sup>(58)</sup> Bosch, précité.

<sup>(59)</sup> Bic Écriture 2000, précité.

<sup>(60)</sup> Bic Écriture 2000, précité.

<sup>(61)</sup> Pomona, précité.

<sup>(62)</sup> Thalès, précité.

<sup>(63)</sup> Idea Logistique, précité.

<sup>(64)</sup> Thalès, précité.

<sup>(65)</sup> Pomona, précité.



Ils sont soit maintenus malgré l'absence de travail effectif <sup>(66)</sup>, soit font l'objet d'une réduction proportionnelle à la réduction du temps de travail effectif, puisque ces jours de RTT obéissent à une logique d'acquisition <sup>(67)</sup>.

## ALTERNATIVES À LA MISE EN APLD

### Prise de jours de congés ou de repos

Dans certains cas, la prise de jours de congé payés ou de repos est présentée comme une solution permettant, pour les salariés, de réduire les conséquences de l'APLD sur leur rémunération.

Ainsi, il peut être « *demandé aux salariés bénéficiaires du dispositif d'APLD de poser leurs jours de repos, jours RTT (...) et jours de congés disponibles avant d'entrer dans le dispositif d'APLD* » <sup>(68)</sup>.

Cela peut consister en une simple incitation à prendre les congés payés acquis et les jours de repos préalablement à la mise en œuvre du dispositif <sup>(69)</sup> ou l'engagement « *à faciliter et inciter la prise de tous types de congés par les collaborateurs avant de les basculer dans le dispositif d'activité partielle de longue durée* » <sup>(70)</sup>.

Des entreprises ont, de leur côté, replanifié les dates de de congés et de repos avant le placement des salariés en APLD. Dès lors, « *aucune mobilisation de CP, JRTT, jours de repos, ne sera imposée à l'ensemble des salariés préalablement à leur placement en activité partielle de longue durée. Les CP, JRTT et jours de repos seront pris conformément aux règles en vigueur au sein des sociétés concernées* » <sup>(71)</sup>.

Une fois l'APLD mise en place, le salarié peut, dans certains cas, prendre un jour de repos ou de congé à la place d'un jour d'activité partielle pour éviter la perte de rémunération et la perte de ses congés <sup>(72)</sup>. Ces jours sont comptabilisés comme une journée d'activité partielle dans le rythme et la répartition des rotations entre salariés <sup>(73)</sup>.

Le report de congés sur l'année suivante peut être expressément interdit <sup>(74)</sup>.

### Mobilité interne / mise à disposition

Afin de limiter le recours à l'APLD, certains accords ont recours à la mobilité interne sous forme de volontariat. Le salarié détenant les compétences nécessaires au poste pour lequel il se porte volontaire signe un avenant prévoyant un changement d'affectation <sup>(75)</sup>.

D'autres font appel à un dispositif de « *prêt de main-d'œuvre entre chaque service, établissement et société du Groupe, dans le respect des obligations légales en la matière* » <sup>(76)</sup>.

À l'inverse, d'autres accords constatent que de telles mesures ne peuvent être utilisées <sup>(77)</sup>.

## INDEMNISATION

Les clauses relatives à l'indemnisation des salariés placés en APLD se répartissent en deux catégories : celles qui renvoient à l'indemnisation de droit commun prévue par le Code du travail et celles qui organisent une indemnisation plus favorable.

C'est ainsi que :

- pour tenir compte de l'investissement des salariés sur une période difficile, la direction de *Continental* s'engage à verser un complément permettant de porter l'indemnité horaire à 77 % de la rémunération brute de référence <sup>(78)</sup> ;
- *Bosch* s'engage à majorer le montant de l'indemnisation des salariés en leur garantissant le maintien de 90 % de leur salaire mensuel net, soit 75 % du salaire mensuel brut <sup>(79)</sup> ;
- les collaborateurs de *Métro* ne subiront aucune perte de salaire <sup>(80)</sup> ;
- *Thalès* organise une meilleure indemnisation de l'APLD dont le montant varie selon que leur

<sup>(66)</sup> Bosch, précité.

<sup>(67)</sup> Siemens, établissement Digital Industries, précité.

<sup>(68)</sup> Bic Ecriture 2000, précité.

<sup>(69)</sup> Bolloré Logistics Roissy, précité.

<sup>(70)</sup> Métro France, précité.

<sup>(71)</sup> Thalès, précité.

<sup>(72)</sup> Bosch, précité.

<sup>(73)</sup> Pomona, précité.

<sup>(74)</sup> Bonneterie d'Armor, précité.

<sup>(75)</sup> Aéroport de la Réunion, précité.

<sup>(76)</sup> Pomona, précité.

<sup>(77)</sup> Idea Logistique, précité.

<sup>(78)</sup> Continental, précité.

<sup>(79)</sup> Bosch, précité.

<sup>(80)</sup> Métro France, précité.

saire mensuel brut de base est inférieur ou égal à 2 300 € <sup>(81)</sup>.

#### Remarque

La société *Bic Écriture 2000* a conclu un accord portant sur les dons de jours et la monétisation des congés dont l'objet est la mise en place d'un dispositif de solidarité afin de limiter la perte de rémunération des salariés placés en APLD. Chaque salarié de la société peut leur faire un don de jours de repos/congés en alimentant une réserve dite d'activité partielle. Chaque mois, ces sommes sont redistribuées de manière égalitaire entre les bénéficiaires, proportionnellement au nombre d'heures chômées <sup>(82)</sup>.

L'accord permet aussi aux salariés placés en APLD de monétiser une partie de leurs congés dans la limite de cinq jours ouvrés <sup>(83)</sup>.

En ce qui concerne les primes, certains accords considèrent que la période d'APLD ne doit pas avoir pour effet de réduire le montant du treizième mois <sup>(84)</sup>, des primes semestrielles <sup>(85)</sup> ou de précarité <sup>(86)</sup>.

L'indemnisation de l'APLD impacte indirectement les budgets du CSE. Pour faire face à cette situation, et ne pas grever leur assiette de calcul, certains accords la neutralisent <sup>(87)</sup>.

## ENGAGEMENTS DE L'ENTREPRISE

### Maintien de l'emploi

#### Nature

Les accords comportent systématiquement des engagements de la direction à ne pas mettre en œuvre de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) <sup>(88)</sup> ou procéder à des licenciements économiques <sup>(89)</sup>, voire parfois à ne pas recourir à une procédure de

rupture conventionnelle collective (RCC) <sup>(90)</sup> pendant le recours à l'APLD.

L'un d'entre eux prévoit que l'engagement de ne pas recourir à un PSE emportant des licenciements pour motif économique n'interdit pas de mettre en place un PSE dont le seul volet est constitué par un plan de départs volontaires (PDV). Dans le même accord, il est précisé que cette interdiction ne s'applique pas aux RCC <sup>(91)</sup>. L'accord conclu au sein de la *Ligue Occitanie de Rugby* comporte des dispositions similaires <sup>(92)</sup>.

Un accord distingue les licenciements pour motif économique (que l'entreprise s'engage à ne pas prononcer) du « *non-remplacement de salariés ayant quitté l'entreprise suite à démission, départ en retraite, ou rupture d'un commun accord dans le cadre d'une rupture conventionnelle individuelle ou collective* » qui, lui, est autorisé <sup>(93)</sup>.

Un accord conditionne le respect des engagements à l'absence de dégradation de la situation économique et financière de l'entreprise par rapport à la situation présentée dans le préambule de l'accord <sup>(94)</sup>.

#### Champ

Le champ couvert par ces engagements peut s'appliquer à l'ensemble du personnel d'une entreprise <sup>(95)</sup>, d'un établissement <sup>(96)</sup> ou d'un groupe <sup>(97)</sup>.

Dans certains cas, le champ d'application des engagements est restreint aux salariés placés en activité partielle de longue durée <sup>(98)</sup>.

### Formation professionnelle

La conjoncture économique à laquelle doivent faire face les entreprises conduit ces dernières à prévoir des actions de formations spécifiques. Dans ce contexte, quelques accords rappellent que les périodes d'activité partielle constituent, de ce point de vue, une opportunité <sup>(99)</sup>.

(81) Thalès, précité.

(82) Bic Écriture 2000, précité.

(83) Bic Écriture 2000, précité.

(84) Continental, précité.

(85) Bosch, précité.

(86) Bosch, précité.

(87) Bosch, précité ; Marseille Provence Restaurant, 30 sept. 2020.

(88) Continental, précité.

(89) Bosch, précité ; Thalès, précité.

(90) Bosch, précité.

(91) Bolloré Logistics Roissy, précité.

(92) Ligue Occitanie de Rugby, précité.

(93) Siemens, établissement Digital Industries, précité.

(94) Idea Logistique, précité.

(95) Continental, précité.

(96) Bolloré Logistics Roissy, précité.

(97) Thalès, précité.

(98) Idea Logistique, précité ; Airbus, précité ; Bic Écriture 2000, précité.

(99) Bonneterie d'Armor, précité ; Ligue Occitanie de Rugby, précité.



Pour certains d'entre eux, la formation :

- « doit être prioritaire dans le contexte de la crise puisqu'elle permet d'adapter et développer les compétences des collaborateurs à leur poste de travail, d'accompagner les évolutions internes ainsi que la mobilité professionnelle » <sup>(100)</sup> ;
- permet « d'une part, de sécuriser les parcours professionnels des salariés et, d'autre part, d'accompagner la reprise de l'activité de l'entreprise » <sup>(101)</sup>.

Ces engagements peuvent se traduire par des adaptations du plan de développement des compétences permettant de développer des actions de formations qualifiantes prioritairement destinés aux salariés en activité partielle <sup>(102)</sup>.

Les salariés bénéficient souvent d'une information sur les formations et les dispositifs dont ils peuvent bénéficier. Ainsi, chez Pomona, une liste de formations leur est adressée <sup>(103)</sup>.

Des engagements plus précis sont quelquefois convenus. Un accord prévoit que les salariés placés en APLD pourront bénéficier d'au moins une action de formation faisant partie du plan de développement des compétences de l'entreprise, ou d'une validation des acquis de l'expérience <sup>(104)</sup>. Un autre accord fait « la promotion d'un dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A), destiné aux personnes bénéficiant d'un niveau licence, à hauteur de 150 heures sur 6 mois pour des formations relevant de la liste, et via un avenant au contrat de travail » <sup>(105)</sup>.

Les financements consacrés à la formation sont également adaptés. À ce titre, un accord instaure un budget spécifique pour les salariés qui se forment pendant les périodes d'activité partielle <sup>(106)</sup> tandis qu'un autre prévoit, d'une part, d'abonder jusqu'à 1 500 € le compte personnel de formation (CPF) pour les formations certifiantes en lien avec l'activité de l'entreprise et, d'autre part, de prendre en charge jusqu'à 3 000 € le reste à charge des formations de longue durée financées par le dispositif Transition Pro <sup>(107)</sup>. De façon plus globale, une autre entreprise renforce son investissement en matière de forma-

tion au-delà des obligations de financement légales, en prévoyant d'y consacrer un budget de 1,5 % au moins de la masse salariale <sup>(108)</sup>.

La rémunération des salariés pendant le temps de formation est également abordée, un accord prévoyant que le temps qui y est consacré pendant les heures chômées est rémunéré à 100 % <sup>(109)</sup>.

### Dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires

Bien qu'il ne s'agisse que d'une faculté, plusieurs accords fixent les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés.

Dans l'entreprise Continental <sup>(110)</sup> :

- il est demandé à la population exécutive de l'entreprise de « fournir des efforts durant trois mois sur l'année 2020 via l'abandon de 2,5 jours de CET ou de congés payés par mois, ou par la baisse de la rémunération fixe à hauteur de 10 % par mois » ;
- pour « les salariés éligibles à une part variable de rémunération du fait des postes qu'ils occupent, il est précisé que ces derniers contribuent de manière indirecte, mais néanmoins tangible, par la baisse quasi-mécanique de la part variable de leur rémunération » ;
- « les salariés éligibles à l'attribution de véhicules de fonctions ne pourront faire procéder au renouvellement de leurs véhicules qu'à la condition que le nouveau loyer soit inférieur au loyer actuel. »

L'accord conclu au sein de Airbus Commercial rappelle que « la crise de la Covid-19 et ses conséquences sur les résultats de l'entreprise ont un impact conséquent sur les cadres dirigeants et mandataires sociaux de l'entreprise qui vont contribuer directement ou indirectement aux efforts nécessaires (exemple : gel des dividendes au titre des résultats 2019 confirmé en assemblée générale du groupe le 16 avril 2020, effet des résultats économiques sur la part variable annuelle qui représente une proportion significative de la rémunération de cette population...) » <sup>(111)</sup>.

<sup>(100)</sup> Bolloré Logistics Roissy, précité.

<sup>(101)</sup> Continental, précité.

<sup>(102)</sup> Bonneterie d'Armor, précité.

<sup>(103)</sup> Pomona, précité.

<sup>(104)</sup> Pomona, précité.

<sup>(105)</sup> Continental, précité.

<sup>(106)</sup> Continental, précité.

<sup>(107)</sup> Continental, précité.

<sup>(108)</sup> Bolloré Logistics Roissy, précité.

<sup>(109)</sup> Bosch, précité ; Airbus, précité.

<sup>(110)</sup> Continental, précité.

<sup>(111)</sup> Airbus, précité.





## INFORMATION SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Les dispositions relatives à l'information sur la mise en œuvre de l'accord par le CSE et/ou les organisations syndicales sont très variables.

Elle peut par exemple s'effectuer :

- sous forme d'un point de suivi mensuel réalisé avec deux représentants par organisation syndicale signataire <sup>(112)</sup> ;
- tous les mois lors de la réunion du CSE <sup>(113)</sup> ;
- tous les deux mois pour le CSE central et les organisations syndicales représentatives signataires <sup>(114)</sup> ;
- trimestriellement (auprès du CSE central et des CSE des établissements concernés <sup>(115)</sup> ou auprès

des organisations syndicales représentatives dans l'établissement et le CSE <sup>(116)</sup>).

Au titre des informations transmises dans le cadre de cette information, on retrouve communément des éléments relatifs :

- aux activités et services concernés par l'APLD ;
- aux salariés concernés (un classement est quelquefois organisé par catégorie socio-professionnelle ou famille de métier, voire par typologie de contrat) ;
- au nombre d'heures ou de jours chômés ;
- au suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- au prévisionnel des périodes à venir ;
- au point de l'activité de l'entreprise et ses perspectives. ♦

<sup>(112)</sup> Bosch, précité.

<sup>(113)</sup> Bic Ecriture 2000, précité ; Bolloré Logistics Roissy, précité.

<sup>(114)</sup> Continental, précité.

<sup>(115)</sup> Airbus, précité.

<sup>(116)</sup> Siemens, établissement Digital Industries, précité.