**APLD : EXPLICATIONS ET TRAME-TYPE DE DOCUMENT UNILATÉRAL DE L’ENTREPRISE OU DE L’ÉTABLISSEMENT**

Conscients du difficile contexte économique et social dans lequel se trouvent les entreprises et les salariés de la branche des espaces de loisirs, d’attractions et culturels (ELAC), les partenaires sociaux ont souhaité faciliter le recours au dispositif d’activité partielle de longue durée (APLD).

L’avenant n°68 à la convention collective ELAC relatif à l’APLD encadre conventionnellement les modalités de recours au dispositif, et adapte son fonctionnement aux spécificités de l’activité dans les entreprises de la branche.

En application de cet accord de branche étendu, les entreprises relevant du champ d’application de la convention collective ELAC ont la possibilité de recourir à l’APLD en rédigeant un document unilatéral et en obtenant son homologation par l’autorité administrative.

**Qu’est-ce que l’APLD ?**

L’APLD est un **dispositif de soutien à l’entreprise confrontée à une réduction durable de son activité**. Il permet à l’employeur, pour une période de 6 à 24 mois (consécutifs ou non, dans la limite de 36 mois), de diminuer le temps de travail et de recevoir, pour les heures chômées, une allocation qui compensera l’indemnisation du salarié.

Ce dispositif temporaire ne peut être mis en place que par **accord collectif d’entreprise**, d’établissement ou de groupe, ou par un **document unilatéral en application d’un accord de branche** **étendu**. Il doit s’accompagner d’engagements en matière de maintien de l’emploi et de formation.

**Comment recourir à l’APLD ?**

Trois conditions de forme :

* Etablir au **préalable un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d’activité** de l’établissement, de l’entreprise, ou du groupe selon le niveau de la négociation de l’APLD envisagé.
* Rédiger un document unilatéral en application de l’accord de branche (ou un accord collectif).

Le diagnostic de situation économique et de perspectives d’activité **devra être intégré dans le préambule du document unilatéral de l’employeur** ; à défaut, l’administration refusera le bénéfice de l’APLD ;

* **Obtenir l’homologation du document unilatéral** (ou la validation de l’accord collectif) par la DREETS (nouveau nom de la DIRRECTE) valant autorisation de placement en activité partielle spécifique.

Trois conditions de fond :

Pour l’entreprise, le recours à l’APLD se traduit par :

* Une **réduction de l’horaire de travail** jusqu’à 40 % de la durée légale au maximum (50 % dans certains cas exceptionnels) ;
* Une **réduction d’activité durable pendant 6 à 24 mois** consécutifs ou non sur une période maximale de 36 mois (mais sans remise en cause de sa pérennité sur le long terme) ;
* **L’obligation de prendre des engagements** en matière d’emploi et de formation professionnelle pour maintenir l’emploi.

L’application de l’APLD permet à l’employeur :

* **D’imposer une réduction du temps de travail** couplée ou non avec une modulation des horaires (périodes hautes et périodes basse) compensée par une indemnité qu’il devra verser aux salariés concernés pour les heures chômées.
* **D’obtenir un remboursement, total ou partiel, des indemnités versées aux salariés** par une allocation versée par l’État et l’Unedic (via l’Agence de service et de paiement).

Le taux de cette allocation est identique à celui de l’activité partielle « classique » jusqu’au 30 juin 2021 et sera plus favorable à compter du 1er juillet 2021 (sauf décret ultérieur).

* **De maintenir les emplois et les compétences dans son entreprise** avec le cas échéant, la possibilité d’organiser des actions de formation pendant les heures chômées.

Pour le salarié, l’APLD permet :

* Un **maintien dans l’emploi** pendant une période de réduction de l’activité de son entreprise, avec des **garanties sur son statut et ses droits**.

* Le **bénéfice d’une compensation financière** à la réduction de ses horaires de travail effectif.
* La possibilité, le cas échéant, de **bénéficier d’actions de formation** pendant ses heures chômées.

**Trame-type de document unilatéral de l’employeur en application de l’accord de branche**

Dans les entreprises qui ne peuvent pas ou qui ne souhaitent pas négocier un accord collectif pour recourir à l’APLD, il est possible **d’élaborer un document unilatéral** qui doit préciser les conditions de mise en œuvre, au niveau de l’entreprise ou de l’établissement, des stipulations de l’accord de branche.

* Le document est **élaboré par l’employeur**, et doit être **homologué par la DREETS (ex-Direccte)** pour être applicable dans l’entreprise ou l’établissement.
* Le **CSE (s’il existe) doit être consulté** avant la mise en place du document unilatéral et avant chaque renouvellement de la demande d’homologation.

Le document doit prévoir dans son préambule un **diagnostic sur la situation économique et les perspectives d’activité** de l’établissement ou de l’entreprise, et déterminer les éléments suivants :

* La date de début et la durée d’application du dispositif spécifique d’activité partielle ;
* Les activités et salariés auxquels s’applique ce dispositif ;
* La réduction maximale de l’horaire de travail en deçà de la durée légale ;
* Les engagements en termes d’emploi et de formation professionnelle ;
* Les modalités d’information des organisations syndicales de salariés signataires et des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l’accord, selon un rythme au moins trimestriel.

**Préambule**

Diagnostic sur la situation économique

Selon le ministère du travail, ce diagnostic pourra retracer les difficultés au niveau de l’entreprise, des comparaisons entre les pertes de chiffres d’affaires des entreprises du secteur, les difficultés de trésorerie, les menaces pesant sur l’emploi, etc.

**Il est recommandé de préciser des indicateurs objectivables (chiffre d’affaires, rentabilité, etc.)**.

* Il est possible de préciser que les données chiffrées du diagnostic, souvent renvoyées dans une annexe, ne seront pas publiées sur la base de données publique. Il s’agit de données confidentielles que l’entreprise peut ne pas souhaiter divulguer.

*Suggestion de rédaction*

« La crise sanitaire liée au coronavirus covid-19, intervenue début 2020, continue de provoquer des difficultés sociales et financières sans précédent au sein de la société [compléter].

Depuis l’interdiction d’exploiter (cf. arrêté du 15 mars 2020), l’activité est dans un tunnel, dont l’issue demeure encore incertaine au jour de la signature du présent document. A l’instar des autres entreprises de la branche des Espaces de Loisirs, d’Attractions et Culturels, la société [compléter] n’a pas généré de chiffre d’affaires pendant près de X mois lorsque, après le 2 juin 2020, elle a été autorisée à reprendre une activité réduite par la mise en œuvre d’un plan de sécurité sanitaire très strict puis interdite à partir du 30 octobre 2020.

Les perspectives économiques pour les mois à venir ne sont pas encourageantes car [compléter].

Au jour de la signature du présent document, les aides gouvernementales (activité partielle, d’exonération de charges, fonds de solidarité et fonds de compensation des charges fixes) ne suffisent pas à pallier, sur le moyen et le long terme, cette crise financière sans précédent. Aussi la société [compléter] subit de graves difficultés économiques : [compléter : par exemple comparer les chiffres de 2019 et ceux de 2020], devant faire face à des charges incompressibles alors que le chiffre d’affaires est réduit de [compléter].

Par ailleurs, le modèle économique de la société repose sur système de réinvestissement régulier dans les attractions/évènements proposés aux visiteurs : Les [compléter : par exemple dettes contractées par la société, diminution drastique de trésorerie, etc.] font obstacle à ce fonctionnement rentable.

Le dispositif exceptionnel d’activité partielle de droit commun, pris en charge à 100% pour le secteur protégé du tourisme joue un rôle d’amortisseur social. Il a permis le maintien des salariés dans leurs emplois. En outre, le fonds FNE-formation a permis de maintenir et de développer les compétences en interne.

Mais l’absence de visibilité quant à la reprise d’activité et le choc économique majeur sont de nature à menacer la société sur un plus court terme. Il nous faut donc dans ce contexte de crise majeure, penser à moyen et long terme pour tenter de préserver le plus largement possible les emplois présents au sein de la société.

Notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d’activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois. [A détailler].

Selon notre diagnostic, la baisse d’activité devrait continuer durant l’année 2021, et potentiellement jusqu’en [compléter]. Le recours à l’activité partielle a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de rémunération : Les allocations versées par l’Etat ont permis de préserver les emplois et les compétences des salariés pendant la crise. Cependant, cette prise en charge à n’est prévue que jusqu’au 30 juin 2021 [A modifier suivant les dispositions en vigueur]…

Le dispositif spécifique de l’APLD a été créé à compter du 1er juillet 2020 pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n’est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif permettra une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu’une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics que l’activité partielle classique dite de droit commun. Il autorise une réduction d’horaires dans la limite de 40% de la durée légale du travail (exceptionnellement de 50%) sous réserve d’engagements en termes d’emploi et de formation professionnelle de la part de l’entreprise.

Forts de l’expérience positive qu’a représenté le recours à l’activité partielle, les partenaires sociaux des entreprises des Espaces de Loisirs, d’Attraction et Culturels sont entrés en négociation, et ont conclu un accord de branche [le 3 juin 2021]. L’avenant n°68 *relatif à l’activité partielle de longue durée* a été étendu par le ministère du Travail le [XX XX 2021]. Cet accord-cadre permet aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l’intermédiaire d’un document unilatéral homologué.

L’objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l’accord de branche [En cas de présence de comité social et économique dans l’entreprise : ajouter « et après consultation du CSE »] est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif, en fonction de la situation et des spécificités de l’entreprise. Les engagements de l’entreprise en termes d’emploi et de formation professionnelle sont développés à l‘article 3 de ce présent document.

**Article 1 - Champ d’application : activités et salariés concernés**

Le document unilatéral détermine le champ d’application de l’APLD au sein de l’entreprise ou de l’établissement : Le dispositif peut concerner tous les salariés liés à l’entreprise par un contrat de travail, y compris les salariés bénéficiant d’une convention de forfait, et ce, quelle que soit l’organisation de leur temps de travail. Ainsi, sont également concernés les salariés qui auront fait l’objet d’un recrutement pendant la période d’application du dispositif.

* Les stagiaires sont exclus du dispositif APLD.

Dans le cas où seulement une partie de l’entreprise est concernée par la mise en place de l’APLD, seuls les salariés concernés bénéficient des engagements et contreparties prévus au présent accord.

Les cadres dirigeants peuvent être intégrés dans le champ de l’APLD uniquement pour les suspensions totales de l’activité : les périodes de simples réductions horaires ne pourront pas donner lieu à l’APLD pour les cadres dirigeants.

* L’employeur devra veiller à rechercher une équité de traitement pour l’ensemble de ses salariés, y compris par une rotation des effectifs.

*Suggestion de rédaction*

OPTION N° 1 : Tous les salariés de l’entreprise sont couverts par l’APLD

Tous les salariés de l’entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d’activité partielle de longue durée, quelle que soit la nature de leur contrat et la durée de leur temps de travail, y compris les salariés en forfait-jours.

OPTION N°2 : Seuls les services nommés sont concernés par l’APLD

Le dispositif spécifique d’activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l’entreprise / de l’établissement :

* Activités commerciales et/ou d’accueil de public [détailler les catégories d’activités et de salariés concernées]
* Fonctions supports [détailler les catégories d’activités et de salariés concernées]
* Services administratifs comptables et de gestion des ressources humaines [détailler les catégories d’activités et de salariés concernées]
* [Eventuellement : détailler d’autres catégories d’activités et de salariés concernées]

**Article 2 - Période de mise en œuvre du dispositif**

*Suggestion de rédaction*

Le dispositif spécifique d’activité partielle APLD est sollicité du…… [compléter] au………. [Attention : par période de six mois maximum].

Le bénéfice du dispositif d’activité partielle de longue durée s’appliquera au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande d’homologation a été transmise à l’autorité administrative.

Le recours à l’APLD au sein de l’entreprise pourra être renouvelé par période de six (6) mois dans les conditions décrites à l’article 10. Il ne pourra être recouru à l’APLD sur une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois continus ou discontinus.

**Article 3 - Engagements de l’entreprise en termes d’emploi et de formation professionnelle**

Les engagements de maintien dans l’emploi et de formation professionnelle sont obligatoires.

Conscients des différentes tailles de structures et des diverses modalités de fonctionnement des entreprises de la branche ELAC, les partenaires sociaux ont souhaité laisser davantage de latitude aux employeurs pour déterminer les engagements qui leurs paraissent réalisables au sein de leur propre structure. Aussi l’accord de branche rappelle les différents moyens d’accès à la formation professionnelle à la disposition des entreprises et des salariés.

Toutefois, l’accord prévoit que les entreprises ou établissements qui mettent en place le dispositif APLD s’engagent obligatoirement à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique.

* Cela inclut l’impossibilité de mettre en œuvre un Plan de Sauvegarde de l’Emploi (PSE) sauf si le seul volet du PSE est un plan de départ volontaire (PDV).
* En cas d’obligation de réduire son effectif à cause de grandes difficultés économiques\*, l’employeur devra privilégier le recours aux départs volontaires (PDV) ou aux ruptures conventionnelles collectives (RCC), ces mesures seront prises dès lors que la survie de l’activité en dépend.

\*En savoir plus sur les moyens de restructurations interne des entreprises face à des difficultés économique : Consulter le livret SNELAC dédié.

*Suggestion de rédaction*

En application de l’accord de branche, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif de réduction d’activité. Ils s’appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d’application du dispositif dans l’entreprise ou l’établissement.

Ces engagements s’appuient sur le diagnostic visé en préambule et sont déterminés en tenant compte de la situation actuelle de l’entreprise.

[Compléter les engagements]

**3.1. Engagements en termes d’emploi**

La préservation des emplois et des compétences au sein de l’entreprise / de l’établissement [choisir] est le facteur essentiel de la poursuite de l’activité et d’un retour à un niveau d’activité normale.

L’entreprise s’engage donc à des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que toute action visant à rétablir la situation économique de l’entreprise. Ces engagements sont déterminés en tenant compte de la situation de l’entreprise visée dans le préambule.

Les engagements en matière d’emploi peuvent porter sur un périmètre plus restreint que l’intégralité des emplois de l’établissement ou de l’entreprise et portent uniquement sur les salariés concernés par le dispositif d’activité partielle de longue durée.

Durant l’application du dispositif, l’employeur s’engage à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique de salariés placés en APLD, au risque de s’exposer au remboursement des allocations d’activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

Par ailleurs, dans le cas où la gravité de la situation économique de l’entreprise contraindrait cette dernière à réduire ses effectifs, l’employeur privilégiera le recours aux départs volontaires (PDV) et aux ruptures conventionnelles collective (RCC) avant d’envisager un Plan de Sauvegarde de l’Emploi (PSE), ces mesures seront prises dès lors que la survie de l’activité en dépend.

Conformément au décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020, les actions spécifiques de maintien dans l’emploi prévues par l’employeur s’imposent sauf :

* Si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le préambule et le diagnostic présent et futur de la situation financière de l’entreprise visé dans le préambule
* Si l’accord devient incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe (selon les décrets. n° 2020-926, 28 juill. 2020, JO 30 juill., art. 2 prévoyant une baisse de chiffre d’affaires de 30 % ou une réduction de 30% de la rentabilité de l’entreprise sur 1 trimestre depuis la mise en place de l’accord APLD.

En application de l’accord de branche, durant la période d’indemnisation au titre de l’APLD, les entreprises ne peuvent pas recourir à la sous-traitance ou à l’intérim pour remplacer des emplois qui sont en activité partielle.

En d’autres termes, **l’entreprise s’engage à ne pas recourir à la sous-traitance de compétences dont elle dispose déjà en interne.**

**3.2. Engagements en termes de formation professionnelle**

*Suggestion de rédaction*

L’employeur convient de l'importance de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité de son entreprise dès la réouverture des sites de loisirs et culturels, afin notamment de former les salariés à l’accueil du public de demain, à la RSE, à la digitalisation, aux enjeux environnementaux et socio-économiques.

À ce titre, l’employeur mettra en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son Compte Personnel de Formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance).

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif de l’activité partielle de longue durée peut définir ses besoins en formation à l’occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d’évaluation, entretien managérial…).

**Le SNELAC crée une formation à distance, 100% prise en charge pour les salariés en APLD**

Le syndicat national des espaces de loisirs, d’attractions et culturels (SNELAC) a participé à la création d’une formation entièrement à distance, dédiée à l’intégration de nouveaux saisonniers et/ou à la reprise d’activité des salariés des entreprises de la branche ELAC.

Ces parcours de formation sont compatibles avec le conventionnement du Fonds National de l’Emploi (FNE 2021) :

* Contenu axé « reprise d’activité » : Fondamentaux de l’accueil du public, rappel des gestes barrières et des conditions de sécurité/hygiène en période de pandémie.
* 100% des coûts pédagogiques de formation pris en charge par l’Etat (ou par la branche ELAC).
* Formation réalisable à distance, durant les périodes chômées, avec l’accord du salarié.

: Pour en savoir plus, contacter votre conseiller AFDAS ou le SNELAC

Conformément à l’accord de branche, le salarié placé dans le dispositif spécifique d’activité partielle qui réalise, pendant cette période, une ou plusieurs formations, doit mobiliser son compte personnel formation (CPF). Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l’entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences (OPCO AFDAS).

[Si présence d’un (CSE)] :

Le Comité Social et Économique (CSE) est informé :

* du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences,
* et du nombre de bénéficiaires d’un entretien professionnel.

**[Suggestions d’engagements « emploi/formation » possibles]**

* **Clauses favorisant le recours au dispositif Pro-A et au CPF de transition professionnelle**

« En accord avec l’avenant à la convention collective ELAC n°68 relatif à l’APLD, la société s’engage à promouvoir le dispositif Pro- A afin de former les salariés titulaires d’un niveau licence, à hauteur de 150 heures sur 6 mois, pour les formations débouchant sur un CQP via un avenant au contrat de travail. Pour le CPF de transition professionnelle, la Direction s’engage à prendre en charge jusqu’à X € sur le reste à charge non financé »

* **Clauses listant les formations ou les moyens d’accompagnement disponibles**

« La société [compléter] s’engage à fournir un accès individualisé et personnalisé à une plateforme de formation en ligne à chaque salarié couvert par le dispositif d’APLD. Cette plateforme permettra aux salariés de se former sur leurs thématiques tout en élargissant leurs compétences techniques et développant leurs compétences personnelles ».

OU

« La société [compléter] s’engage à former l’ensemble des collaborateurs à une formation hygiène et asepsie face au risque Covid-19 et autres agents bios ; dans la mesure du possible, à former certains formateurs à la formation à distance (classes virtuelles) et à maintenir les plans de formation stratégiques (liés aux parcours professionnalisant des collaborateurs) prévus avant la crise sanitaire »

Ou encore :

« L’entreprise ou l’établissement mettant en place un dispositif spécifique d’activité partielle proposera ainsi à chaque salarié d’examiner les actions de formations ou bilans pouvant être engagés durant cette période et ceci afin de préparer les compétences indispensables à ce jour et pour l’avenir ».

Ou encore :

« La direction/le responsable hiérarchique direct recevra [à adapter selon interlocuteur] en entretien individuel l’ensemble des salariés placés en activité partielle de longue durée, afin que soient examinées les actions de formation à réaliser en tenant compte des besoins de l’entreprise en termes de compétences et des souhaits des salariés. Les salariés pourront bénéficier des actions de formation relevant du plan de développement des compétences. »

Etc.

**Article 5 - Réduction de l’horaire de travail**

Le document unilatéral doit mentionner la réduction maximale de l’horaire de travail en deçà de la durée légale.

* La réduction ne peut pas être supérieure à 40 %, calculée sur la totalité de la période de référence. Il peut donc être envisagé des périodes de suspension totale d’activité qui alternent avec des périodes d’activité normale ou d’activité réduite, dès lors qu’à l’expiration de la durée du dispositif prévue dans l’accord, la réduction du temps de travail pour chaque salarié concerné n’excède pas 40 % de la durée légale.
* Si l’entreprise envisage une réduction de l’horaire de travail au-delà de 40 %, il faut l’indiquer dans le document, et justifier cette dérogation en raison des difficultés rencontrées. En tout état de cause, la réduction d’horaires ne peut excéder 50 % de la durée légale. L’accord de branche prévoit que les contraintes sanitaires liées à la réouverture et à la capacité d’accueil de chaque site peuvent constituer une circonstance exceptionnelle suffisante pour réduire l’horaire de travail à 50% de la durée légale.

*Suggestion de rédaction*

Dans le cadre du dispositif d’activité partielle de longue durée, l’horaire de travail des salariés visés à l’article 1 de ce document unilatéral sera réduit de X% (maximum 50%) en deçà de la durée légale du travail. La situation particulière justifiant cette réduction supérieure pour être de 50% est justifiée par les circonstances exceptionnelles suivantes au sein de l’entreprise : [compléter]

La réduction s’apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d’une durée de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non, appréciés sur la durée totale du document unilatéral élaboré par l’employeur visé à l’article 8. La réduction d’horaire peut conduire à la suspension temporaire de l’activité.

Réduction de l’horaire de travail par roulement ou « APLD modulée »

Compte-tenu des spécificités de l’activité d’exploitation de sites de loisirs et/ou culturels, les partenaires sociaux souhaitent informer les entreprises de la possibilité de placer alternativement les salariés en position d’activité partielle, via le dispositif d’APLD.

Bien que l’APLD ne peut en aucun cas être individualisée, il est tout de même possible, en cas de réduction collective de l'horaire de travail, de placer les salariés concernés en position d'activité partielle **individuellement et alternativement** » (cf. C. trav. art. L. 5122-1). Cette réduction s'apprécie donc pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif, étant précisé que cette notion de durée d'application diffère de celle de période de référence.

* L’application de la réduction collective de la durée de travail ne s’oppose pas à un décompte « modulé » du temps de travail, ou à un lissage de la rémunération.
* Dans une même équipe, de préférence à poste équivalent et compétences égales, il est possible de répartir la charge de travail (et les heures chômées) par roulement, afin d'assurer une rotation du niveau d'activité partielle.
* L’employeur doit impérativement veiller à l’équité de traitement entre les salariés concernés.

Exemple : Pour un service « Accueil » de 5 salariés à temps plein, bénéficiaires de l’APLD pour une durée de 2 mois :

(35 heures x (151,67x2)) x 5 = 53 084,5 heures de travail du service

53 084,5 heures – 40% de réduction collective d’horaire de travail= 31 850,7 heures d’activité pendant 2 mois

* Tant que la réduction moyenne de l’horaire de travail du service ne dépasse pas 40% de la durée initiale, la modulation des plannings de présence des salariés est possible.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1er semestre | 2ème semestre | 3ème semestre | 4ème semestre | Total  |
| Taux d’activité  | 0% | 60% | 80% | 100% | 60% en moyenne |
| Taux chômé  | 100% APLD | 40% APLD | 20% APLD | 0% APLD | 40% en moyenne |

**Article 6 - Indemnisation des salariés et conséquences de l’entrée dans le dispositif**

*Suggestion de rédaction*

Le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d’assiette à l’indemnité de congés payés (ci-dessous « rémunération brute mensuelle ») et dans les conditions fixées par la loi et le décret N° 2020 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d’activité partielle en cas de réduction d’activité durable.

Les modalités de calcul de l’indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et règlementaires en vigueur. L’indemnité ne peut dépasser le plafond de 100% de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions règlementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement dans l’APLD de l’entreprise.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Conformément à l’article 7 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, le taux horaire de l’allocation versée à l’employeur ne peut être inférieur à 7,23 euros.

Rémunération de l’APLD modulée

Formule de calcul : Durée légale hebdomadaire, ou, lorsqu’elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée\* - Durée réalisée \**La période considérée est la période qui correspond à la demande d’indemnisation*.

Ainsi, si l’employeur fait une demande d’indemnisation mensuelle, la période correspond au mois travaillé. Si l’employeur fait une demande d’indemnisation annuelle, la période considérée sera l’année, soit la somme des périodes d’autorisation au cours de l’année.

L’administration prévoit alors deux options :

Option n°1 : « Un calcul « à la semaine » : qui fait la différence, pour chaque semaine, entre les heures qui ont été travaillées et celles qui étaient prévues au planning (dans la limite de 35h hebdomadaire) »

Option n°2 : « Un calcul sur la base de la moyenne hebdomadaire : qui fait la différence, pour chaque semaine, entre la durée moyenne hebdomadaire travaillée sur le mois et les heures qui ont été travaillées et celles qui étaient prévues au planning (dans la limite de 151,67h/mois et 35h/hebdo) »

Pour les contrats à temps partiel, cette réduction s’apprécie pour chaque salarié concerné, en fonction de la durée d’application de son contrat de travail. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l’activité.

Les partenaires sociaux ont souhaité laisser la possibilité aux entreprises d’aménager la réduction maximale de l’horaire de travail du salarié à temps partiel au prorata de sa quotité de travail initiale.

**Exemple** **de réduction d’activité avec ou sans proratisation** : Pour une application du dispositif APLD avec une réduction maximale de l’horaire de travail de 40%, dans une entreprise qui emploient plusieurs salariés à temps partiel, à 28 heures par semaine (soit 80% de 35 heures).

Option 1 : Le document unilatéral prévoit une clause de proratisation : Dans ce cas, la réduction d’activité maximale serait de 32% (=80% x 40%), soit 11,2 heures.

Option 2 : Sans clause de proratisation dans le document unilatéral, la réduction d’activité maximale sera de 14 heures (=40% x 35).

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d’indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions règlementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l’année, l’indemnité et l’allocation d’activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d’heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d’activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

* une demi-journée non travaillée correspond à 3h30 non travaillées ;
* un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
* une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple de la durée d’indemnisation au titre de l’APLD d’un salarié au forfait-jours :

Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine : 4 jours x 3,5 heures = 14 heures à indemniser.

Il est rappelé que la réglementation en vigueur au moment de la signature dudit accord prévoit que le dispositif d’APLD n’a pas d’impact pour le salarié concernant :

* l’acquisition des congés payés ;
* l’ouverture des droits à la retraite, en fonction des dispositions légales et règlementaires en vigueur, sous réserve des dispositions des organisations patronales et salariales confédérales gestionnaires des régimes de retraite complémentaire ;
* le maintien des garanties prévoyance et santé, sous réserve des dispositions législatives et contractuelles applicables ;
* la totalité des heures chômées. Elle est prise en compte pour la répartition de la participation et de l’intéressement lorsque celles-ci sont proportionnelles à la durée de la présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, l’assiette à prendre en compte est celle avant mise en APLD ;
* l’alimentation du compte CPF selon les dispositions en vigueur.

**Article 7 - Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l’entreprise**

Les partenaires sociaux souhaitent inciter les entreprises à prendre part à l’effort de solidarité dans le contexte actuel, notamment en appliquant un principe de modération salariale aux dirigeants, et ce durant toute la période d’indemnisation.

* Rappel : les cadres dirigeants peuvent être intégrés dans les accords ou document unilatéraux APLD pour les suspensions totales de l’activité. En application de l’article 8 de l’ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 modifié, les périodes de simples réductions horaires ne pourront donner lieu à APLD pour les cadres dirigeants.

*Suggestion de rédaction*

Les dirigeants salariés/ mandataires sociaux / actionnaires ont le sens des responsabilités en faisant preuve de cohérence dans leur politique de rémunération et s’engagent à un juste effort de modération salariale comme suit :

[A ajouter pour les SARL]

Cette stipulation s'applique également aux salariés gérants et cogérants des SARL.

[A ajouter dans les SAS]

Cette stipulation s'applique également aux salariés présidents et associés des SAS.

[A ajouter dans les entreprises cotées]

Cette stipulation s'applique également aux salariés figurant sur la liste des dirigeants figurant dans les rapports publiés. La question des dividendes a été examinée par [le conseil d’administration, le conseil de surveillance… – préciser] en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l’entreprise et des efforts demandés aux salariés. [Compléter en précisant la nature des efforts ou l’absence d’efforts]

Les efforts proportionnés des instances dirigeantes feront l’objet d’une présentation ou d’un point particulier au comité social et économique (lorsque cette instance existe), aux instances représentatives du personnel ou directement aux salariés, sous forme d’information écrite, si les deux niveaux de représentation du personnel précédents n’existent pas au sein de l’entreprise.

**Article 8 - Modalités d’information des salariés, du Comité Social et Economique et de l’administration**

*Suggestion de rédaction*

Préalablement à l'élaboration de ce document unilatéral établi sur la base de l’accord de branche, l’employeur a consulté le CSE (lorsqu'il existe) et a sollicité son avis. La demande d'homologation présentée à la Direccte est accompagnée de l'avis rendu par ce comité.

Cette consultation aura également lieu en cas de renouvellement de la demande d'homologation.

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif d’activité partielle de longue durée sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail…) de toutes les mesures d’activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l’entreprise, etc.

L’employeur informera individuellement les salariés au moins 5 jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif d’activité partielle de longue durée par écrit (e-mail ou courrier ou tout moyen permettant de s’assurer de sa bonne réception par le salarié.).

[En présence d’un CSE] Le comité social et économique (CSE) reçoit au moins tous les trois (3) mois les informations suivantes :

* le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l’APLD ;
* l’âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD…) des salariés concernés ;
* le nombre mensuel d’heures chômées au titre de l’APLD ;
* les activités/services concernées par la mise en œuvre de l’APLD ;
* le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
* les perspectives de reprise de l’activité de l’entreprise ou de l’établissement.
* le suivi des engagements en matière d’emploi et de formation professionnelle.

Conformément à l’article 10, un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l’article 3 est également transmis au CSE (s’il existe) puis à l’autorité administrative au moins tous les six (6) mois et avant toute demande de renouvellement de l’activité partielle.

Enfin, le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (e-mail) et affiché sur les lieux de travail.

Cette communication et cet affichage feront état de la décision d’homologation par l’administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

**Article 9 - Entrée en vigueur et durée du document unilatéral**

La date de début indiquée dans le document peut être rétroactive, mais sans être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d’homologation a été transmise (D. no 2020-926, 28 juill. 2020, art. 3).

Le bénéfice de l’allocation est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois. Le décompte est fait en mois civils.

*Suggestion de rédaction*

Entrée en vigueur

Le présent document unilatéral entrera en vigueur au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d’homologation a été transmise à l’autorité administrative.

Durée du document unilatéral

Sa durée est de X mois (maximum 6 mois) (renouvelable pour une période équivalente, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs).

**Article 10 - Demande d’homologation**

*Suggestion de rédaction*

Le présent document unilatéral est adressé par l’entreprise à l’autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions règlementaires en vigueur (article R.5122-26 du Code du travail).

[A compléter en cas de présence d’un CSE dans l’entreprise]

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique (CSE), ou à défaut, de la convocation du CSE. L'entreprise transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L’autorité administrative notifiera par voie dématérialisée sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un (21) jours à compter de la réception de la demande complète.

La décision d’homologation ou de validation vaudra autorisation d’activité partielle de longue durée pour une durée de X mois (durée visée à l’article 9) (maximum six mois).

L’absence de réponse par la DREETS (ex-Direccte) pendant le délai de 21 jours vaudra décision d'acceptation de validation et d’homologation. La décision prise par la DREETS, qu'elle soit tacite ou explicite, sera notifiée au CSE.

[A compléter en cas de présence d’un CSE dans l’entreprise]

L’autorité administrative notifie sa décision au CSE, dans les mêmes délais.

La décision administrative de validation ou de refus de validation de l'accord collectif sera transmise au CSE lorsqu'il existe :

* soit par l'administration lorsque celle-ci rend une décision explicite ;
* soit, en cas de décision positive implicite de l'administration, par l'employeur qui leur transmet une copie de la demande de validation.

La procédure d'homologation pourra être renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. En cas de demande de renouvellement de l'APLD (au bout de 6 mois), l'employeur transmettra le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

La décision d’homologation ou de validation vaudra autorisation d’activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois. L’autorisation sera éventuellement renouvelée par période de six (6) mois, au vu d’un bilan adressé à l’autorité administrative, avant l’échéance de chaque période d’autorisation de recours au dispositif de l’APLD, portant sur le respect des engagements en termes d’emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d’information du CSE, s’il existe, sur la mise en œuvre de l’accord.

Ce bilan sera accompagné d’un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d’activité de l’établissement, de l’entreprise ou du groupe, ainsi que du procès - verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s’il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l’APLD.

**Article 11 - Publicité et transmission à la CPPNI**

Les partenaires sociaux souhaitent assurer un suivi régulier de l’efficience et du bon fonctionnement de la mise en œuvre de l’accord de branche relatif à l’APLD. Ce suivi est indispensable compte tenu de l’impossibilité d’anticiper avec précision l’évolution de la situation et les incidences de la période de crise actuelle.

* **Les accords d’établissement, d’entreprise ou de groupe relatifs à l’APLD ainsi que les documents unilatéraux homologués seront adressés, pour information, aux membres de la CPPNI.**

Les partenaires sociaux prévoient ainsi de se réunir tous les 3 mois à partir de la date d’entrée en vigueur de l’accord de branche, afin de réaliser un bilan de la mise en œuvre du dispositif d’APLD, apprécier les besoins réels du secteur en fonction de l’évolution de la situation économique et, le cas échéant, réviser les modalités de mise en œuvre du présent dispositif d’activité partielle de longue durée.

Ce bilan permettra notamment d’identifier le taux de recours à ce dispositif au sein de la branche des espaces de loisirs, d’attractions et culturels, et de faire le point sur la mise en œuvre des engagements pris en contrepartie du recours au présent dispositif.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d’homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (e-mail…) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis par voie électronique à la commission Paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle des espaces de loisirs, d’attractions et culturels à l’adresse suivante : elac@snelac.com

Fait à XXX, le XX - Signatures