



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET  
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

## Service Affaires Sociales

*Circulaire AS n° 47.21*  
*27/07/2021*

# Accord relatif à l'APLD dans la branche des HCR du 25/05/21

## *Publication de l'arrêté d'extension*

Comme nous vous l'avons indiqué dans le cadre d'une brève d'actualité n° 4 du 15/04/21, un premier accord de branche avait été signé en date du 05/11/20 par toutes les organisations patronales ainsi que par la CFDT et la CGC du côté des syndicats de salariés mais compte tenu de l'opposition de FO et de la CGT, cet accord est devenu inapplicable.

Aussi et afin de permettre aux entreprises de la branche, et en particulier aux TPE et aux PME, de disposer d'un outil de préservation de l'emploi et d'accompagnement vers la sortie de crise, les organisations patronales ont décidé de remettre le sujet sur la table des négociations.

L'objectif est également de mettre à la disposition de ces entreprises un dispositif qui permettra une meilleure indemnisation tant des salariés que des employeurs (éviter de basculer dans le droit commun de l'activité partielle).

Grace à ce dispositif, les entreprises pourront ainsi mettre en œuvre durablement l'activité partielle dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.

Après de longues discussions, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord.

La branche des Hôtels, Cafés, Restaurants s'est, en effet, doté d'un **accord majoritaire relatif au dispositif spécifique d'activité partielle dénommé activité réduite pour le maintien en emploi dans la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants en date du 25 mai 2021** (dit APLD -activité partielle de longue durée-).

Cet accord a été signé :

- ▶ Par toutes les organisations patronales : GNC, GNI, UMIH et SNRTC
- ▶ Par 3 syndicats de salariés : CFDT, CGC et FO. La CGT ayant refusé de signer.

Nous étions dans l'attente de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension afin qu'il puisse entrer en application.

### **Entrée en vigueur de l'accord de branche relatif à l'APLD du 25 mai 2021**

**C'est désormais chose faite.** En effet, cet accord a en été étendu par arrêté du 26 juillet 2021, publié au Journal Officiel du 27 juillet 2021 (voir document ci-joint).

Il entrera en application le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

**En conséquence, compte tenu de la date de publication de l'arrêté d'extension, l'accord relatif au dispositif spécifique d'activité partielle dénommé activité réduite pour le maintien en emploi dans la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants du 25 mai 2021 est applicable à l'ensemble de la profession à compter du 1<sup>er</sup> août 2021.**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. **Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents visés dans cet accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.**

L'APLD est mise en place pour aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire COVID-19 avec pour objectif de préserver les emplois et de sauvegarder les compétences des salariés. Elle représente une alternative au licenciement économique.

L'APLD est, en effet, un dispositif de soutien à l'activité économique qui offre la possibilité à une entreprise, confrontée à une réduction durable de son activité, de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, et de recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien en emploi.

**Les entreprises peuvent donc désormais se saisir de ce dispositif sans être tenues de négocier un accord d'entreprise.**

**Elles doivent simplement élaborer un document unilatéral et obtenir son homologation auprès de la DIRECCTE (baptisées DREETS ou DDETS depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021).**

En effet, l'accord de branche permet le recours à l'activité réduite en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, **par la voie d'un document unilatéral** élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement (voir ci-après).

Ainsi, pour les entreprises, groupes, ou établissements qui ne disposent d'aucun délégué syndical, le présent accord de branche peut s'appliquer **directement**, dans les **conditions prévues par ledit accord de branche**.

Il en est de même pour les entreprises disposant d'au moins un délégué syndical qui **ne sont pas tenues de privilégier la négociation d'entreprise** si elles ne le souhaitent pas. Elles peuvent, comme les TPE/PME, ne rédiger qu'un document unilatéral en application directe de l'accord de branche (voir point n° 2 ci-après).

**Nous vous détaillons ci-après les dispositions conventionnelles.**

## 1. Champ d'application

Le présent accord concerne **l'ensemble des salariés** embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y compris les contrats en alternance, ainsi que les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Sont **exclus** les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

## 2. Conditions de mise en œuvre de l'APL pour les entreprises pourvues de délégué syndical

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui ne disposent d'aucun délégué syndical, le présent accord de branche peut s'appliquer directement, dans les conditions prévues par ledit accord de branche.

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, une négociation loyale doit être ouverte sur la mise en place du présent dispositif spécifique d'activité partielle.

Celle-ci doit être un préalable dans les entreprises dans lesquelles un ou plusieurs délégués syndicaux ont été désignés.



**L'arrêté d'extension contient une exclusion :**

*Les termes « celle-ci doit être un préalable dans les entreprises dans lesquelles un ou plusieurs délégués syndicaux ont été désignés » sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 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.*

*En effet, conformément aux dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 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, qui dispose que : « L'employeur peut bénéficier de ce dispositif sous réserve de la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou de la conclusion d'un accord collectif de branche étendu », toutes les entreprises, groupes ou établissements peuvent produire un document unilatéral fondé sur le présent accord de branche sans qu'il ne soit possible de subordonner à une obligation de négociation préalable au niveau de l'entreprise.*

***En pratique, ces entreprises ont donc le choix entre une application directe de l'accord de branche via la rédaction d'un document unilatéral ou la négociation d'un accord d'entreprise. Auquel cas, l'accord de branche joue un rôle supplétif par rapport aux accords négociés au niveau des établissements, entreprises ou groupes.***

Dans le cas où ces entreprises décideraient de négocier un accord d'entreprise, cette négociation devra alors notamment et nécessairement porter sur le **périmètre** des emplois concernés.

Ce n'est que si la négociation n'aboutit pas que ces entreprises, groupes ou établissement pourront appliquer les dispositions de l'accord de branche.

Dans l'hypothèse où cette négociation n'aboutirait pas, l'entreprise devra signer un **procès-verbal (PV) de désaccord** ou établir un relevé de conclusions. Cette signature est un préalable à la mise en œuvre de l'accord de branche. L'accord de branche ne pourra être mis en œuvre qu'après la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

Par ailleurs, dans l'hypothèse d'une dégradation de la situation économique en cours d'utilisation de ce dispositif spécifique, et avant toute décision, l'employeur se réunira avec le/les délégués syndicaux.

Cette réunion permettra de faire le point sur la situation et d'envisager les éventuelles évolutions du dispositif à travers la négociation. Dans ce cas, une négociation loyale doit être ouverte et aboutir soit à un accord majoritaire soit à la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

Les partenaires sociaux ont rappelé que l'accord de branche joue un rôle supplétif par rapport aux accords négociés au niveau des établissements, entreprises ou groupes.

### 3. Elaboration d'un document unilatéral par l'employeur à fin d'homologation

Les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord doivent élaborer un **document unilatéral** ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'entreprise ou de l'établissement dans le **respect des stipulations** de l'accord de branche relatif à l'APLD.

Ce document est élaboré par l'employeur après **consultation** du **Comité social et économique** (CSE), lorsqu'il existe.

#### ➤ Un contenu obligatoire

Ce document unilatéral devra préciser :

- ✓ Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité. En effet, le document élaboré par l'employeur devra comprendre un **diagnostic** sur la **situation économique de l'établissement** ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.  
Ce diagnostic devra être **présenté** au **CSE** lors de la consultation susvisée ;
- ✓ Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite ;
- ✓ La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité réduite qui peut être reconduite dans le respect de la durée maximale prévue à l'article 8 dudit accord ;
- ✓ Les activités et salariés ou catégories de salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- ✓ La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- ✓ Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- ✓ Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent, s'ils le peuvent, des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée du recours au dispositif ;
- ✓ Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel (lorsqu'elles existent) sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

➤ **Un contenu facultatif**

Il pourra également prévoir :

- ✓ Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif.  
A cet égard, les partenaires sociaux soulignent l'importance, dans le contexte de crise actuelle, de partager les efforts. Ils appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel.
- ✓ Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés dans le respect des dispositions légales et utilisent leur compte personnel de formation notamment dans le cadre de projet coconstruit pouvant associer l'employeur à travers un abondement, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- ✓ Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

Ce document unilatéral devra ensuite être adressé à l'autorité administrative pour homologation **dans les conditions prévues à l'article 10 du présent accord de branche et qui vous sont exposées ci-après (point n° 8).**

En **présence d'un CSE** dans l'entreprise, le document unilatéral est **accompagné** de l'avis préalable rendu par le CSE ou de la convocation au CSE justifiant que l'avis du CSE soit réputé négatif en raison de l'absence d'avis rendu dans le délai applicable.

*Afin de vous aider dans la rédaction de votre propre document, nous vous proposons ci-joint un modèle de document unilatéral (voir annexe 1).*

## 4. Réduction maximale de l'horaire de travail

➤ **Principe**

La réduction de l'horaire de travail ne pourra être supérieure à **40 % de la durée conventionnelle ou contractuelle**, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette réduction s'apprécie pour **chaque salarié concerné** sur la durée d'application du dispositif prévue par le document élaboré par l'employeur.

Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

En conséquence, il est possible pour l'employeur d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40 % sur la durée d'application du dispositif (vingt-quatre mois maximum).

Pour limiter l'impact de cette modulation du taux de réduction horaire de travail sur la rémunération mensuelle des salariés, un lissage du montant de l'indemnité d'APLD et de la rémunération versée au salarié est envisageable, comme dans le dispositif d'aménagement du temps de travail.

**Exemple :**

	<b>1<sup>er</sup> semestre 2021</b>	<b>2<sup>ème</sup> semestre 2021</b>	<b>1<sup>er</sup> semestre 2022</b>	<b>2<sup>ème</sup> semestre 2022</b>	<b>Total</b>
<b>Taux d'activité</b>	0	60 %	80 %	100 %	<b>60 % en moyenne</b>
<b>Taux d'inactivité</b>	100 % heures APLD	40 % APLD	20 % APLD	0 % APLD	<b>40 % en moyenne</b>

*En moyenne sur la durée de recours au dispositif, le temps maximum d'inactivité par semaine par salarié, que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel, est égal à 14 heures (40 % de 35 h).*

*Pour les salariés auxquels s'appliquent les articles 1 et 1 bis de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 modifiée (heures supplémentaires issues d'une convention de forfait ou d'une durée collective conventionnelle supérieure à la durée légale), le nombre d'heures chômées susceptible d'être indemnisé correspond à 40 % de la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou de la durée collective du travail conventionnellement prévue, soit 169 heures, et non la durée légale mensuelle de 151,67 heures.*

Concernant les salariés à temps partiel, en l'absence de stipulation prévoyant la proratisation de la durée du travail des salariés à temps partiel, la réduction de l'horaire s'applique de manière identique aux salariés à temps plein et à temps partiel.

*Exemple : sans clause de proratisation dans l'accord, la réduction d'activité maximale sera de 14 heures (=40 % x 35 h).*

➤ **Possibilité d'une réduction d'activité de 50 %**

Cette limite peut être portée à 50 % sur décision de l'autorité administrative et dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise dûment expliquée dans le document élaboré par l'employeur.

Selon la FAQ relative à l'APLD du Ministère du Travail mise à jour le 17/06/21, pour apprécier l'opportunité de dépasser la limite de 40 %, il pourra être tenu compte des difficultés particulières de l'entreprise, pouvant être liées notamment à l'ampleur et à la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité, ou à l'impact d'éléments exogènes (fluctuation significative du coût des matières premières, liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute du carnet de commandes, etc.).

## 5. Indemnisation

### ➤ Indemnisation des salariés

Le document unilatéral doit indiquer les modalités d'indemnisation des salariés placés en APLD

A minima, l'entreprise verse au salarié une **indemnité horaire** d'activité partielle égale à **70 %** de la **rémunération brute** calculée sur l'assiette des congés payés (soit 84 % du net), ramené à un montant horaire sur la base de la durée conventionnelle ou contractuelle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail, dans la limite de 4.5 fois le taux horaire du SMIC.

Hors cas particuliers (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation payés en pourcentage du SMIC, par exemple), le montant plancher est fixé à 8,11 € (SMIC net).

Cependant, si les conditions économiques le permettent, le document unilatéral pourrapprover une **indemnisation supérieure** au minimum légal.

En d'autres termes, l'employeur peut décider dans le document unilatéral de verser une indemnité d'activité partielle supérieure à 70 % de la rémunération brute. Mais attention, il ne sera remboursé qu'à hauteur de 60 %.

L'entreprise étudiera, par ailleurs, la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée, après consultation du CSE s'il existe.



**L'arrêté d'extension contient une réserve :**

*Cette dernière disposition est étendue sous réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié intervienne au terme de la période de référence si nécessaire.*

### ➤ Indemnisation de l'employeur

De son côté, l'employeur recevra en remboursement une **allocation** d'activité partielle égale à **60 %** de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire SMIC. Le montant minimum de l'allocation remboursée à l'employeur est fixé à 8,11 €.



➤ **Cas des salariés en forfait-jours sur l'année :**

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une **convention de forfait en jours sur l'année**, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre 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

## 6. Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

➤ **Les engagements en matière d'emploi**

Rappelons que l'enjeu principal de ce dispositif est la préservation des emplois dans le secteur durant le temps de la crise actuelle.

Aussi, lorsqu'une entreprise met en place le dispositif spécifique d'activité partielle, elle doit s'engager **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).

Le document devra déterminer le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi.

Concernant le **périmètre** des emplois concernés, celui-ci devra couvrir **l'ensemble des emplois de l'entreprise**.

Concernant la durée, les engagements en matière d'emploi s'appliqueront pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise telle que définie par le document élaboré par l'employeur.

Par ailleurs, les partenaires sociaux soulignent que les engagements en matière d'emploi peuvent être remis en cause si les perspectives d'activités se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le document unilatéral et cela conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Cette règle s'applique également pour les entreprises qui auront conclu un accord collectif.

### ➤ Les sanctions

Nous vous rappelons ci-après les sanctions en cas de non-respect des engagements :

Le remboursement des allocations versées à l'employeur ou la suspension de leur versement peut être demandé à l'employeur dans les 3 cas suivants :

- **En cas de licenciement pour motif économique d'un ou plusieurs salariés concernés par l'APLD intervenant pendant la durée du recours au dispositif :**

L'employeur devra rembourser à l'ASP (Agence de service et de paiement) les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chacun des salariés licenciés.

- **En cas de licenciement pour motif économique d'un salarié qui n'était pas en APLD, mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi :**

L'administration peut demander à l'employeur de rembourser une somme égale, pour chaque licenciement économique, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'APLD et le nombre de salariés placés en APLD.

- **Lorsque l'administration constate le non-respect des engagements en matière d'emploi et de formation :**

Au-delà du remboursement, l'administration peut suspendre le versement de l'allocation d'activité partielle à l'employeur si les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ne sont pas respectés.

Toutefois, l'employeur peut être **exonéré** de remboursement au vu de la situation économique et financière de l'entreprise.

Le remboursement n'est, en effet, pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif APLD ou le document de l'employeur. L'employeur devra justifier qu'au moment où il a procédé aux licenciements économiques sa situation économique était dégradée par rapport aux perspectives envisagées au moment de la conclusion de l'accord ou de la rédaction du document. Il est ainsi recommandé de prévoir des indicateurs dans le préambule de l'accord ou du document unilatéral (chiffre d'affaires, rentabilité, etc.).

Le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut en outre ne pas être exigé par la DIRECCTE (baptisée DREETS depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021) s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

### ➤ Les engagements en matière de formation professionnelle

Le document, élaboré par l'employeur, devra également déterminer ses engagements en matière de formation professionnelle.

Il s'agit, notamment, de préparer les salariés aux qualifications et compétences de demain et de sécuriser leur parcours professionnel.

En effet, l'objectif affiché par les partenaires sociaux est de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle réduite pour **développer les qualifications** et les **compétences** des salariés ou leur permettre une reconversion et de sécuriser leur parcours professionnel.

Il est possible de mobiliser les ressources disponibles de l'OPCO AKTO pour financer les coûts de formation engagés par les entreprises en mobilisant **prioritairement** le **FNE formation**.

Indépendamment de leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail) sont concernées, notamment toutes actions de formation, de qualification ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans :

- le plan de développement des compétences,
- des actions de formations certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance PROA,
- des projets coconstruits par le salarié pouvant associer 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.

Dès lors qu'un salarié bénéficiant du dispositif spécifique APLD décide de mobiliser les droits qu'il a acquis au titre du CPF pour se former, les parties signataires s'accordent sur le fait que, dans le cas où les droits acquis par le salarié ne couvriraient pas l'intégralité du coût de la formation, un financement complémentaire pourra être envisagé. Sur proposition de la Branche, cette mesure sera soumise à l'accord de l'OPCO AKTO, sous réserve de ses disponibilités financières.

#### ➤ **Autres engagements**

- **Efforts proportionnés des instances dirigeantes :**

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle longue durée, les partenaires sociaux de la branche insistent auprès des entreprises pour qu'elles aient le sens des responsabilités en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel et en appliquant un principe de modération des rémunérations, de quelque nature qu'elles soient, des dirigeants et actionnaires de l'entreprise concernée.

- **Recours à la sous-traitance :**

En outre, les entreprises ne pourront pas avoir recours à la sous-traitance ou à l'intérim pour remplacer des emplois qui sont en activité partielle.

## 7. Modalités d'information des instances représentatives du personnel

Comme indiqué plus haut, le document unilatéral doit déterminer les modalités d'information des instances représentatives du personnel (lorsqu'elles existent) sur la mise en œuvre de l'activité réduite et du suivi des engagements fixés par le document homologué.

Les informations transmises au CSE portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Lorsqu'il existe, l'employeur informe, au moins tous les 3 mois, le Comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Ce bilan est 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'activité partielle spécifique.

## 8. Procédure d'homologation ou de validation

### ➤ Demande de validation ou d'homologation

L'employeur devra adresser sa demande par voie dématérialisée dans les mêmes conditions que pour l'activité partielle « classique », à savoir sur le portail suivant : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>.

***Un pas à pas en annexe permet de détailler les différentes étapes.***

Cette demande est accompagnée :

- ✓ du document unilatéral,
- ✓ de l'avis rendu par le Comité social et économique, si ce comité existe,
- ✓ et en cas de désaccord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, du PV de désaccord ou du relevé de conclusion.

L'administration (la DREETS - DDETS) homologue le document élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche, après avoir vérifié :

1. la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe ;
2. la présence de l'ensemble des dispositions obligatoires : diagnostic, date de début et durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée, activités et salariés auxquels s'applique le dispositif, réduction maximale de l'horaire de travail ;
3. la conformité de ces dispositions aux stipulations de l'accord de branche ;
4. la présence d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

En cas de conclusion d'un accord collectif, l'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe doit, dans tous les cas, également faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme TéléAccords <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>, indépendamment de la demande de validation ou d'homologation déposée auprès de la DREETS - DDETS dans l'application SI-APART.

#### ➤ Notification de la décision d'homologation

La DREETS - DDETS doit notifier par voie dématérialisée sa décision motivée à l'employeur. Elle dispose d'un délai :

- de 15 jours pour valider l'accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe ;
  - de 21 jours pour homologuer le document élaboré par l'employeur en cas d'application d'un accord de branche étendu.

Les délais courent à compter de la réception par l'autorité administrative de la demande complète.

La décision d'homologation ou de validation est également notifiée, par tout moyen, au Comité social et économique, lorsqu'il existe.

Le silence vaut validation de l'accord collectif ou homologation du document unilatéral.

#### ➤ Durée de la décision de validation ou d'homologation et son renouvellement

La décision de validation ou d'homologation vaut autorisation d'APLD **pour 6 mois**.

L'autorisation est **renouvelée** par période de 6 mois, au vu du bilan du respect de ses engagements par l'employeur et des autres documents qu'il transmet à l'administration (voir ci-après).

Au total, le bénéfice du dispositif peut être accordé dans la limite de **24 mois**, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

➤ **Conditions de renouvellement du dispositif**

Le dispositif peut être renouvelé tous les 6 mois, dans la limite de la durée de l'accord, selon les modalités suivantes :

- l'employeur adresse à la DREETS - DDETS, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle de longue durée, un bilan portant sur le respect des engagements en terme d'emploi et de formation professionnelle et des engagements pris en terme de suivi de l'accord et portant sur l'application de la réduction d'activité de 40 % ;
- la DREETS - DDETS vérifie les engagements en terme d'emploi et de formation professionnelle au vu du bilan que lui communique l'entreprise ;
- ce bilan est 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 comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée.
- la DREETS - DDETS, au vu de ce bilan, renouvelle la période d'activité partielle de longue durée et rend une nouvelle décision de validation/homologation.

Le bilan est une pièce constitutive du dossier de renouvellement qui doit être communiqué à la DREETS - DDETS. En l'absence de ce document, le dossier est considéré comme incomplet. Le délai de validation ou d'homologation ne commencera à courir qu'à compter de la réception de l'ensemble des éléments.

Afin de permettre une continuité dans le bénéfice du dispositif d'APLD, il conviendra de déposer la demande complète au moins 15 jours (dans le cas d'un accord) ou 21 jours (dans le cas d'un document de l'employeur) avant la date de fin d'autorisation.

➤ **Transmission à la CPPNI HCR**

L'accord d'entreprise ou le document unilatéral devra, par ailleurs, être transmis au secrétariat de la **CPPNI HCR**, de manière anonymisé, qui aura la charge d'assurer le suivi de l'accord de branche relatif à l'APLD.

## 9. Articulation avec l'activité partielle

Le dispositif d'APLD n'a pas pour effet de remplacer le dispositif d'activité partielle actuellement en cours ; au contraire, il a pour objectif de prendre le relais et ce, afin d'éviter aux entreprises de la branche des HCR de tomber dans le régime de l'activité partielle de droit commun.

Ce dispositif d'APLD ne peut pas être mis en œuvre de manière **individualisée** au sens de l'article 10 ter de l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020.

En revanche, il est possible, comme pour l'activité partielle de droit commun, de prévoir que les salariés soient placés en position d'APLD **individuellement et alternativement**, selon un système de « roulement », au sein d'une même unité de travail (unité de production, atelier, services, etc.).

Le dispositif d'activité réduite permet de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Il ne peut être **cumulé**, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu par l'article L 5122-1 du Code du Travail.

Un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut **concomitamment** recourir au dispositif d'activité partielle pour d'autres salariés pour l'un des motifs prévus par l'article R 5122-1 du Code du Travail, à l'exception du motif de conjoncture économique.

## 10. Impact du dispositif spécifique d'activité partielle

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

- l'acquisition des congés payés,
- l'ouverture des droits à la retraite,
- le maintien des garanties prévoyances et santé,
- l'alimentation du compte CPF selon les dispositions en vigueur.

## **En conclusion**

L'APLD offre ainsi la possibilité à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité :

⇒ **De diminuer l'horaire de travail de ses salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois.**

⇒ **Jusqu'à 40 % en moyenne par période de 6 mois (voire 50 % en cas de situation exceptionnelle).**

⇒ **Et de recevoir, pour les heures non travaillées, une allocation plus favorable que dans le cadre de l'activité partielle « classique ».**

⇒ **En contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle applicables sur toute la durée de recours au dispositif.**

Vous trouverez ci-joint :

- un modèle de document unilatéral (annexe 1) ;
- l'accord de branche du 25 mai 2021 relatif à l'APLD dans la branche des HCR (annexe 2) ;
- son arrêté d'extension du 26 juillet 2021 (annexe 3).