



L'accord Activité Partielle Longue Durée (APLD) a donc été signé. Il reprend en grande partie les accords que nous signons dans nombre des branches où nous siégeons. Examinons le contenu de cet accord.

1/ Sur la réduction d'horaire

Ce dispositif spécifique d'activité partielle ne peut être supérieur à 40% de la durée légale du travail. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application du dispositif prévue par le document, dans la limite d'une durée de vingt-quatre mois consécutifs ou non sur une période de référence de 36 mois. Aussi la réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité puisque l'Activité Partielle est modulée sur 24 mois par tranche de 6 mois.

2/ L'indemnité

Le montant l'indemnité d'activité partielle correspond à 80% de la rémunération brute mensuelle de référence. Cette rémunération brute de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze mois civils ou de la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils, précédant le premier jour de mise en œuvre effective du dispositif dans l'entreprise.

3/ Maintien des garanties

- L'acquisition des droits à congés payés ;
- L'acquisition des droits à jours de repos autre que les RTT ;
- L'ouverture des droits à pension de retraite ;
- L'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60ème heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- Les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues).

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas été placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle. Les périodes de recours au dispositif spécifique d'activité partielle sont prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

4/ Emploi

Dans les établissements au sein desquels le dispositif spécifique d'activité partielle est mis en œuvre, tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est interdit pendant toute la période de mise en œuvre du dispositif.

5/ La formation

- Tout salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial, etc....).
- Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation du dispositif spécifique d'activité partielle, sont financés par le biais du dispositif FNE-Formation, la branche par le biais de l'OPCO via le conventionnel permet de financer l'intégralité de la formation. (Etat 80% et Fonds conventionnels 20%).
- Dès lors qu'un salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut mobiliser son CPF. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié pourra être possible soit par la branche via les fonds mutualisés dits conventionnels, soit par l'entreprise/cabinet via les fonds qui lui sont disponibles dont les versements volontaires.

Chacune et chacun comprend donc pourquoi nous proposons ce type d'accord qui lie pérennité des emplois et par conséquent des entreprises et maintien de garanties pour les salarié.e.s.

Pour recevoir les bulletins sur votre boîte mail personnelle, il suffit d'envoyer un courriel à fsetud@cgt.fr avec la mention « Experts Auto »