



L'En'robé

Bulletin d'information des salarié-e-s des cabinets d'avocats n°215

La réunion de négociation de la CPPNI s'est déroulée le 22 janvier 2021. Elle avait pour objet l'accord d'Activité Partielle de Longue Durée. Cette réunion a clôturé un cycle de réunions sur le sujet. Pour ce faire, nous avons envoyé un accord « clé en main » résultant d'une proposition que nous avons faite et signée dans d'autres branches.

Tout au long de ce cycle, la CGT s'est évertuée à communiquer aux acteurs de la négociation les décrets en la matière. Le point d'achoppement a été l'indemnité perçue par le salarié dans le dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée. Les positions de certaines organisations patronales comme l'AEF, l'UPSA et la CNADA ont sensiblement évolué passant d'une indemnisation à 70% du salaire brut à 75% ce jour. Il en est de même pour certaines organisations syndicales.

L'UNSA et la CFDT sont passées de 75% à 80% du salaire brut. La CGC n'avait pas de mandat. La CGT a affirmé depuis le début de la négociation qu'elle ne signerait pas d'accord à moins de 80%. L'organisation d'employeurs SAF s'est exprimée pour une signature à 80%. L'organisation patronale UPSA a bataillé pour une indemnisation à 75% dans l'accord. Mais du fait de la signature par le SAF de l'accord avec une indemnisation à 80%, elle pourrait revoir sa position.

Aussi, l'accord a été mis à signature sur la base de l'indemnité à 80% du salaire brut. Les organisations patronales FNUJA, CNA et SEACE étaient absentes. Nous ne connaissons donc pas leur position.

L'APLD est un dispositif de soutien à l'activité économique qui offre la possibilité à un cabinet (*confronté à une réduction durable de son activité*) de diminuer l'horaire de travail de ses salarié.e.s et de recevoir, pour les heures non travaillées, une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien d'emploi.

Nous avons obtenu un niveau d'indemnisation à hauteur de 80% du brut. Rappelons :

- Qu'il n'y a pas de cotisations sociales sur les heures chômées, excepté la CSG-RDS. Cela signifie que nous sommes très proches de 100% du salaire net qu'un salarié aurait touché s'il n'était pas en APLD.
- Que les heures chômées ne doivent représenter qu'au maximum 40% de la durée légale du travail. C'est-à-dire environ 60 heures pour un temps plein.

L'accord stipule le maintien d'un certain nombre de 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.

D'autre part, le salarié en APLD peut bénéficier de formation dont le coût pédagogique est pris en charge intégralement par le biais du FNE-Formation avec cofinancement de la branche ou par le biais du CPF avec cofinancement de la branche ou de l'entreprise.

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