

ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)

– VERSION 3 –

Résulte du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 publié conformément à l'article 53 de la loi d'urgence n°2020-734 du 17 juin 2020 et du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, ce dispositif a été modifié à plusieurs reprises.

Les règles ci-après sont susceptibles d'évoluer à tout moment

QU'EST-CE QUE C'EST ?

L'APLD est un dispositif d'activité partielle destiné aux employeurs faisant face à une baisse d'activité durable.

Il s'agit d'un nouveau type d'accord collectif qui permet à l'entreprise de bénéficier d'une indemnisation au titre de la réduction de l'horaire de travail en échange d'un engagement de l'employeur de maintien de l'emploi.

Cette mesure temporaire de « sauvegarde de l'emploi » ne remplace pas le dispositif d'activité partielle de droit commun qui perdure.

Cette possibilité est ouverte jusqu'au 31 décembre 2022.

Attention

Les deux dispositifs ne se cumulent pas pour un même salarié sur une même période.

L'APLD est une mesure d'ordre général et collectif qui s'impose aux salariés ; ils ne peuvent donc pas la refuser.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

La loi ne prévoit pas d'exclusion. L'APLD est donc ouverte à la plupart des entreprises et des salariés de droit privé.

Cette mesure est destinée aux entreprises confrontées à une réduction durable d'activité mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. L'éligibilité des entreprises ne dépend donc ni de leur taille ni de la branche dans laquelle elles exercent leur activité.

Attention

Les employeurs de droit public et les travailleurs indépendants n'entrent pas dans le champ de ce dispositif.

.../...

.../...

En principe, tout salarié lié par un contrat de travail de droit privé français appartenant à une entreprise éligible au dispositif peut être placé en activité partielle de longue durée, peu importe la forme du contrat de travail (CDD, CDI, apprentissage, professionnalisation, période d'essai...).

Cas spécifiques

- **Les cadres dirigeants**

Ils ne peuvent être intégrés dans ces accords que si leur activité est complètement suspendue (temporairement), ils sont ainsi exclus en cas de réduction partielle de leur temps de travail.

- **Les salariés en CDD d'usage (CDDU) et en contrats saisonniers**

S'ils exercent des missions dont la nature temporaire est incompatible avec l'objectif de l'APLD de compensation d'une réduction durable de l'activité et ne peuvent donc en principe bénéficier du dispositif.

En revanche, les salariés saisonniers récurrents peuvent être placés en APLD depuis l'ordonnance n°2021-1214 du 22 septembre 2021. Cette mesure concerne plus spécifiquement les salariés :

- dont le contrat de travail comporte une clause de reconduction pour la saison suivante ;
- OU qui bénéficient, dans leur branche, d'une garantie de reconduction de leur contrat en vertu de stipulations conventionnelles (art. L 1244-2 du Code travail).

S'ils ne bénéficient pas d'une telle garantie de reconduction, certains salariés des branches – où l'emploi saisonnier est particulièrement développé – sont également éligibles à l'APLD. Il s'agit de ceux qui ont effectué, ou sont en train d'effectuer, au moins deux mêmes saisons dans la même entreprise, sur deux années consécutives (art. L 1244-2-1 et L 1244-2-2 du Code travail).

Un employeur ne peut pas cumuler le dispositif d'activité partielle de droit commun et celui de l'APLD pour un même salarié sur une même période. Toutefois, il peut bénéficier du dispositif de l'APLD pour une partie de ses salariés et concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de droit commun (art. L 5122-1 du Code du travail) si :

- il rencontre des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- il est touché par un sinistre ou une intempérie de caractère exceptionnel ;
- l'entreprise doit subir une transformation, restructuration ou modernisation ;
- il doit faire face à tout autre circonstance de caractère exceptionnel.

À noter

En revanche, lorsque l'APLD est mobilisée il n'est pas possible de recourir concomitamment au dispositif de droit commun pour un motif lié à la conjoncture économique même au titre de salarié distinct.

Le dispositif temporaire d'activité partielle réservé aux salariés vulnérables, aux parents contraints de garder un enfant de moins de 16 ans ou encore pour une personne en situation de handicap est indépendant du dispositif APLD.

L'employeur peut prévoir un système de « roulement » au sein d'une unité de production, atelier, etc.

QUELLE FORME ?

Deux possibilités :

- soit par un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ;
- soit par un document de l'employeur qui s'appuie sur un accord collectif de branche étendu.

La consultation préalable du CSE n'est obligatoire que dans le cadre de l'élaboration d'un document unilatéral.

REMARQUE FO

La consultation préalable du CSE n'est pas expressément imposée dans le cadre de la négociation d'un accord d'APLD. Toutefois, l'article L 2312-8 du Code du travail prévoit que l'employeur doit dans le cadre de ses attributions générales, informer et consulter le CSE sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Dès lors, FO recommande aux membres des CSE de s'appuyer sur ce texte afin de pouvoir suivre la mise en place, le déploiement et le suivi du dispositif.

En cas d'accord collectif d'APLD

Il y a dans ce cas de figure deux types de clauses :

Clauses obligatoires

L'accord doit prévoir, dans son préambule, un diagnostic sur la situation économique et les perspectives de l'activité. Cette introduction doit détailler les raisons économiques et financières qui motivent le recours à l'APLD. Il devra ensuite contenir :

- les activités et salariés concernés ;

REMARQUE FO

FO appelle les syndicats à la plus grande vigilance car l'accord peut prévoir que les engagements portent sur l'intégralité des emplois de l'entreprise ou ciblés. Attention, des stipulations conventionnelles pourraient donc restreindre le champ de ces engagements et permettre ainsi de licencier des salariés pendant la durée de l'APLD !

- la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif est demandé (maximum 36 mois consécutifs ou non sur une période totale de 48 mois) ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale (maximum 40% avec une exception à 50% sur décision de l'autorité administrative) ;
- les engagements en termes de maintien de l'emploi et de formation professionnelle à l'égard des salariés ;

REMARQUE FO

FO encourage les syndicats à négocier une clause dans laquelle l'employeur s'engage à ne pas mettre en place un PSE dans les 4 années qui suivent la conclusion de l'accord.

- les modalités d'information des organisations syndicales signataires et des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre et le suivi de l'accord qui doit avoir lieu au moins tous les 3 mois.

Attention

Les activités et salariés concernés par l'accord constituent le champ d'application du dispositif !

À noter

Sauf stipulation contraire, les engagements pris en matière d'emploi portent sur l'ensemble des emplois !

Clauses facultatives

- Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés visés par l'APLD ;

REMARQUE FO

FO préconise ici que les syndicats négocient sur ce point une clause dans laquelle il y a un renoncement à verser les dividendes aux actionnaires OU à ce que les dirigeants salariés abandonnent l'idée d'une augmentation de leur rémunération pendant toute la durée de l'APLD.

- les conditions de mobilisation du CPF, des congés payés préalablement ou pendant la durée de l'accord ;
- les moyens de suivi par les organisations syndicales.

Les modalités de conclusion de l'accord collectif relèvent des dispositions de droit commun auquel s'ajoute l'homologation par l'autorité administrative.

Attention

Il s'agit d'un accord relevant du bloc 3, ce qui veut dire que les accords d'entreprise pourraient déroger dans un sens moins favorable aux éventuels accords de branche conclus sur le sujet !

En cas de document unilatéral de l'employeur

L'accord doit :

- **prévoir un préambule avec un diagnostic sur la situation économique et les perspectives de l'activité.** Cette introduction doit détailler les raisons économiques et financières qui motivent le recours à l'APLD ;
- **stipuler la date de début de l'application du dispositif et de sa durée ;**
- **reprenre toutes les mentions imposées par l'accord APLD ;**
- **préciser les conditions de mise en œuvre,** au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, les stipulations de l'accord de branche étendu ;
- **mentionner les engagements spécifiques** souscrits par l'employeur en matière d'emploi.

La consultation préalable du CSE est obligatoire. De plus, l'avis du CSE, devra être transmis lors de la demande d'homologation.

Attention

Un employeur ne peut pas mettre en place un document unilatéral si sa branche n'a pas signé d'accord, il devra conclure un accord collectif.

Le document unilatéral doit être conforme à l'accord de branche et ne peut donc déroger au champ d'application prévu.

QUELS
ENGAGEMENTS ?

En matière de maintien de l'emploi

Le périmètre défini par l'accord collectif

L'accord peut restreindre le champ des emplois protégés, à défaut d'une telle stipulation les engagements en matière de maintien de l'emploi porte sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise !

Au minimum l'employeur doit s'engager à maintenir l'emploi des salariés placés en activité partielle de longue durée. La rupture de leur contrat de travail pour motif économique pendant la période de recours au dispositif entraîne le remboursement des allocations perçues.

REMARQUE FO

Pour les autres emplois, FO encourage tous les syndicats à faire mentionner dans le texte que même les salariés qui ne rentrent pas dans le dispositif de l'APLD sont dans le champ des engagements en matière d'emploi. De plus, FO incite fortement les syndicats, à consigner dans l'accord, qu'en cas de violation de ces engagements, l'employeur subira une pénalité financière. Attention c'est un point clé de la négociation !!!

Le périmètre défini dans le document unilatéral

Le document unilatéral doit être conforme à l'accord de branche et ne peut donc pas déroger au champ d'application qu'il a prévu. Par conséquent, en l'absence de mention dans l'accord de branche que l'engagement peut porter sur un périmètre plus restreint, les engagements en matière d'emploi ne peuvent porter que sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise !

En matière de formation

Que ce soit pour l'accord collectif ou pour le document unilatéral, les textes ne prévoient pas la nature des engagements devant être pris par l'employeur en termes de formation.

REMARQUE FO

FO recommande ainsi que soit mentionné et négocié dans l'accord un renforcement du plan de développement des compétences ou un abonnement du CPF des salariés. FO rappelle, par ailleurs, que l'employeur peut obtenir une prise en charge des coûts de formation par la Région, l'OPCO et le Fonds social européen (FSE). Dans le cadre du FNE Formation l'employeur peut s'adresser à son OPCO ou encore à la Direccte pour mobiliser l'aide.

Le FNE formation permet une prise en charge des frais pédagogiques des formations au profit des salariés placés en APLD avec un plafond moyen de 6000 euros par salarié et par an.

Notez que depuis le 30 juin 2022, il n'existe plus de prise en charge majorée dérogatoire au titre de l'APLD pour les secteurs en crise.

L'aide financière varie donc selon la taille et les moyens financiers de l'entreprise qui en bénéficie.

Désormais, cette aide est de :

- 70 % pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 60 % pour les entreprises de moins de 250 salariés et dont le chiffre d'affaires ne dépasse pas 50 millions d'euros ou dont le bilan annuel ne dépasse pas 43 millions d'euros ;
- 50 % pour les autres entreprises.

N.B. Les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation sont exclus de ce dispositif.

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/fne-formation>

Les nouvelles « obligations » à « dimension sociale »

En plus des engagements pris en matière d'emploi et de formation professionnelle, depuis le 1^{er} janvier 2021 les employeurs qui ont bénéficié des crédits ouverts au titre de l'APLD sont tenus :

- d'établir un **bilan simplifié de leurs émissions de gaz à effet de serre** ;
- de publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs composant **l'index de l'égalité professionnelle** sur le site du ministère du travail ;
- **de communiquer au CSE le montant, la nature et l'utilisation des aides dont elles bénéficient au titre des crédits de la mission « Plan de relance »**, dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Ces nouvelles obligations ne concernent que les personnes morales de droit privé employant plus de 50 salariés et qui ont bénéficié de l'APLD au titre de l'année 2021.

Malheureusement, un éventuel non-respect de ces obligations par l'employeur n'est pas un point de contrôle de l'administration pour la validation/homologation de l'accord ou du document, et **n'entraînera pas non plus de demande de remboursement des allocations ou de suspension du versement des allocations !**

QUELLE
DURÉE
ET
QUELLES
HEURES ?

La mobilisation de l'APLD est limitée à 36 mois consécutifs ou non sur une période de 48 mois consécutifs.

L'APLD ne permet pas de suspendre totalement l'activité de l'entreprise, elle n'autorise qu'une réduction limitée de l'activité des salariés : **elle ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale** (soit 14 heures pour 35 heures).

Toutefois, sur décision de l'administration, une réduction exceptionnelle peut être décidée dans la limite de 50% de la durée légale et uniquement si l'accord collectif ou le document unilatéral le prévoit. Ces heures sont dites « *chômées* » et sont prises en charge par l'État et l'Unedic.

Le volume d'heures est apprécié par salarié et sur la durée globale de l'accord dans la limite d'une durée de 24 mois à partir de sa date d'entrée en vigueur.

Cette réduction s'apprécie, pour chaque salarié concerné, sur la durée d'application du dispositif. Ainsi l'activité d'un salarié travaillant 35 heures par semaine peut être interrompue au maximum 40 % de la période couverte par le dispositif, soit 8 mois sur une période de 20 mois par exemple.

Pour les salariés à temps partiel, la réduction de l'horaire s'applique comme pour les salariés à temps plein. La réduction d'activité est donc de 40 % de la durée légale de 35 heures, soit 14 heures.

Cependant, l'accord collectif mettant en place l'APLD peut prévoir de proratiser la limite de réduction d'activité en fonction de la quotité de travail du salarié. Dans ce cas, pour un salarié à 28 heures de travail hebdomadaire, soit 80% de la durée légale, son activité pourra être réduite de 11,2 heures (80 % de 14 heures).

La **période allant du 1^{er} novembre 2020 au 30 juin 2021 a été neutralisée** dans le cadre de l'APLD du fait de l'intensité de la crise sanitaire. Cette période n'est pas prise en compte dans l'appréciation de la durée de bénéfice du dispositif (36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs).

Elle ne l'est pas non plus pour l'appréciation de la réduction maximale de l'horaire de travail (40 % ou 50 % de la durée légale sur la période de mobilisation du dispositif).

QUELLE PROCÉDURE ?

L'autorité compétente est désormais la DDETS (Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités).

Dans les deux cas, la demande se fait par voie dématérialisée dans les mêmes conditions que pour l'activité partielle :

- **soit par un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe** qui doit être validé par la DDETS. Celle-ci a un délai de 15 jours, à compter de la réception, pour répondre. Son silence passé, ce délai vaut acceptation ;
- **soit par un document homologué par l'administration** établi par l'employeur sur la base d'un accord de branche étendu. La DDETS a un délai de 21 jours à compter de la réception pour répondre, son silence passé ce délai vaut acceptation.

La durée varie entre 6 mois et 4 ans avec une date butoir fixée au 31 décembre 2022.

QUELLE INFORMATION POUR LES SALARIÉS ?

Les textes ne prévoient pas comment les salariés doivent être informés individuellement de leur placement en APLD. Ces modalités d'information, et notamment le délai de prévenance « *raisonnable* », peuvent être définis par l'accord ou le document mettant en place le dispositif.

La décision de validation ou d'homologation ou, à défaut, la demande et son accusé de réception sont portés également à la **connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer une date certaine à cette information.**

Ces derniers sont également informés des voies et délais de recours dont ils disposent pour contester l'autorisation du recours à l'APLD.

La décision doit aussi être notifiée par tout moyen et dans les mêmes délais au CSE, lorsqu'il existe, et aux organisations syndicales représentatives signataires s'agissant d'un accord collectif.

REMARQUE FO

FO encourage à ce que ces éléments soient inscrits dans l'accord APLD.

QUEL CONTRÔLE ?

L'employeur doit établir un bilan, au moins tous les 6 mois, à l'autorité administrative et avant toute demande de renouvellement. Ce bilan doit contenir :

- un bilan portant sur ses engagements de maintien de l'emploi et de formation professionnelle inscrit dans l'accord ou le document ;
- un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise ;
- le PV de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

L'autorité administrative peut suspendre les paiements ou demander le remboursement des sommes perçues à l'employeur si ce dernier ne respecte pas ses engagements en termes de maintien de l'emploi.

QUELLE INDEMNISATION ?

Pour le salarié

Elle est au minimum égale à 70% de la rémunération brute antérieure, ce qui équivaut à 84% du salaire net. Mais la rémunération maximale est plafonnée à 4,5 du Smic (soit 34,18 euros par heure en 2022). Le taux horaire minimal est de 8,59 euros sauf pour les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

REMARQUE FO

FO encourage les syndicats à négocier le maintien intégral du salaire pour chaque salarié placé en APLD !

C'est l'employeur qui verse l'indemnité d'APLD au salarié.

Sur le temps travaillé, le salarié perçoit sa rémunération habituelle.

La **majoration** de l'indemnisation accordée aux **salariés formés**, pendant une période d'activité partielle, n'est **pas appliquée**. En temps normal les salariés formés pendant une période d'activité partielle sont en effet indemnisés à 100% de leur rémunération (art. L. 5122-2, al. 2 et R 5122-18, al. 2 du Code du travail).

Pour l'employeur

L'employeur reçoit une allocation équivalente à 60% de la rémunération brute horaire du salarié dans la limite de 4,5 Smic, soit 85,7% de l'indemnité versée au salarié mis en APLD.

Le ministère du Travail précise sur son site que ce plancher ne s'applique pas à l'ensemble des salariés dont la rémunération est inférieure au Smic ce qui est le cas de certains salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation.

Un employeur peut solliciter le bénéfice de l'APLD au plus tôt à partir du premier jour du mois civil au cours duquel il transmet sa demande de validation ou d'homologation à l'autorité administrative. Une demande transmise à la fin du mois de janvier par exemple permet donc de placer les salariés en APLD à compter du 1^{er} février.

La demande de prise en charge des heures « *chômées* » peut être faite pour une durée de 6 mois renouvelable, dans la limite de 36 mois consécutifs ou non sur une période de 48 mois.

QUELLES SANCTIONS ?

L'administration **peut interrompre le versement de l'allocation si elle constate que les engagements en termes de maintien de l'emploi ne sont pas respectés.**

En outre, **lorsque l'employeur licencie pour motif économique pendant la durée de l'APLD un ou plusieurs salariés placés en activité partielle dans le cadre du dispositif, l'administration peut lui demander de rembourser les sommes perçues pour chaque salarié.**

Si l'employeur licencie pour motif économique dans cette même période un ou plusieurs salariés qui ne bénéficient pas de l'activité partielle mais qui sont dans le champ des engagements de maintien de l'emploi, l'administration peut lui demander de rembourser une somme qui est égale pour chaque rupture au rapport entre ce qu'il a perçu au titre de l'allocation et le nombre de salariés placés dans le dispositif.

À noter

L'absence de majoration de l'indemnisation des salariés formés pendant l'activité partielle est également suspendue jusqu'au 31 décembre 2022 dans le cadre du dispositif de droit commun.

À noter

Le Gouvernement a neutralisé la période du 2^{ème} confinement. Ainsi elle ne doit pas être comptabilisée dans la durée de 24 mois de recours à l'APLD et la réduction d'activité appliquée doit également être neutralisée.

Il est toutefois possible d'échapper à ces sanctions dans 3 cas :

- si le remboursement est « incompatible » avec la situation économique et financière de l'entreprise ;
- si les perspectives d'activité de l'entreprise se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord ayant mis en place l'APLD, d'où l'importance d'un diagnostic précis !
- si le licenciement ou le départ des salariés est fait dans un cadre « collectif » : Plan de départ volontaire (PDV), Rupture conventionnelle collective (RCC), congé de mobilité ou Accord de performance collective (APC).

Les entreprises qui bénéficient d'une de ces **dispenses de remboursement** sont tenues d'en **informer les institutions représentatives du personnel (IRP)** de l'entreprise et, le cas échéant, les organisations syndicales de salariés signataires de l'accord d'APLD.

QUELLE
INCIDENCE
SUR LES DROITS
SOCIAUX ?

Sur l'assurance chômage

Les périodes d'activité partielle correspondent à des périodes de suspension du contrat de travail et sont donc considérées par l'assurance chômage comme une période travaillée et ouvre ainsi des droits à l'indemnisation. À ce titre, une journée d'activité partielle correspond à une journée d'affiliation (7 heures).

Comme les heures chômées sont moins bien rémunérées, pour éviter que ce moindre salaire ne vienne impacter à la baisse la détermination du montant de l'allocation chômage, ces périodes d'activité partielle sont automatiquement exclues du calcul du salaire de référence, lors d'une ouverture de droits en cas de rupture du contrat de travail. Ainsi, le montant de l'allocation chômage correspondra aux salaires habituellement perçus durant la période de référence, soit les 12 mois qui précèdent la fin du dernier contrat de travail (plus précisément, le dernier jour travaillé et payé).

Sur la retraite

Pour la retraite de base : pour les assurés de la CNAV et de la MSA, la validation d'un trimestre cotisé est désormais conditionnée à la validation d'un minimum de 220 heures travaillées et non plus à un montant cotisé.

Pour la retraite complémentaire (l'AGIRC-ARRCO), deux conditions sont exigées afin de continuer à obtenir des points :

- le versement d'une indemnisation par l'employeur ;
- la durée « chômée » doit être d'au moins 60 heures au cours de l'année (soit moins de deux semaines pour un plein temps).

Pour plus d'informations vous pouvez également consulter le Question Réponse du Ministère du travail sur le sujet :

- <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle-chomage-partiel/faq-apld>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle-chomage-partiel/apld>

CONCLUSION

FO ENCOURAGE LES SYNDICATS À ENTREPRENDRE DES DÉMARCHES EN VUE DE LA CONCLUSION D'ACCORDS À L'APLD, DÈS LORS QUE LEUR ENTREPRISE RENCONTRE DES DIFFICULTÉS, POUR DIFFÉRENTES RAISONS :

- LE TAUX D'INDEMNISATION DES SALARIÉS PLACÉS EN APLD EST SUPÉRIEUR A CELUI DES SALARIÉS PLACÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN (60%). FO REVENDIQUE UN MAINTIEN DE SALAIRE INTÉGRAL POUR TOUTES LES HEURES CHÔMÉES
- LE TAUX DE PRISE EN CHARGE POUR LES ENTREPRISES EST PLUS ÉLEVÉ AVEC CE DISPOSITIF QU'AVEC LE RÉGIME DE DROIT COMMUN
- C'EST UN DISPOSITIF « SÉCURISANT » POUR LE MAINTIEN DE L'EMPLOI AINSI QUE LES SALARIÉS
- CE MÉCANISME PEUT ÊTRE « CONTRAIGNANT » POUR L'EMPLOYEUR DÈS LORS QU'IL EST BIEN NÉGOCIÉ !

Schéma d'élaboration du document unilatéral de l'employeur sur l'APLD

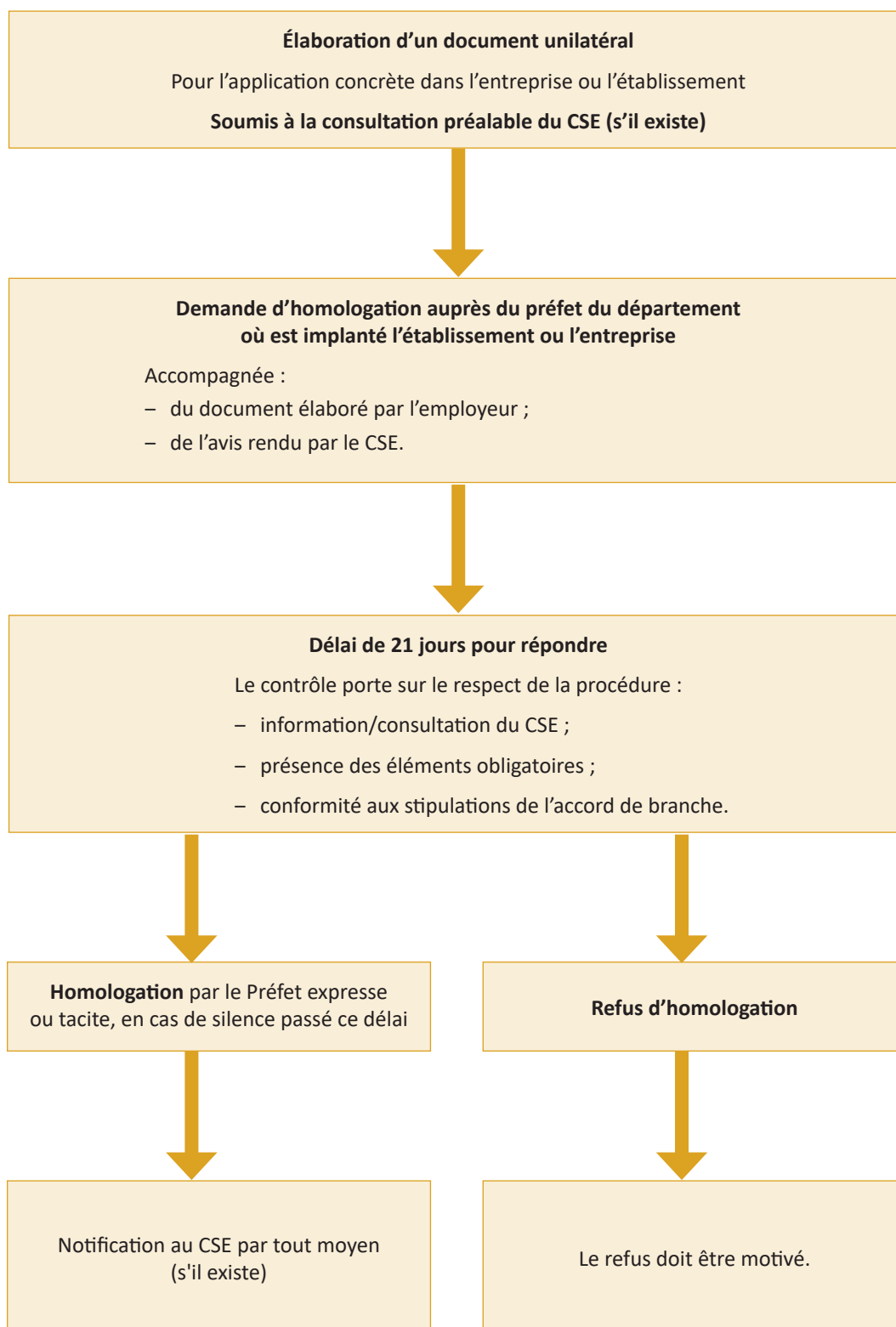
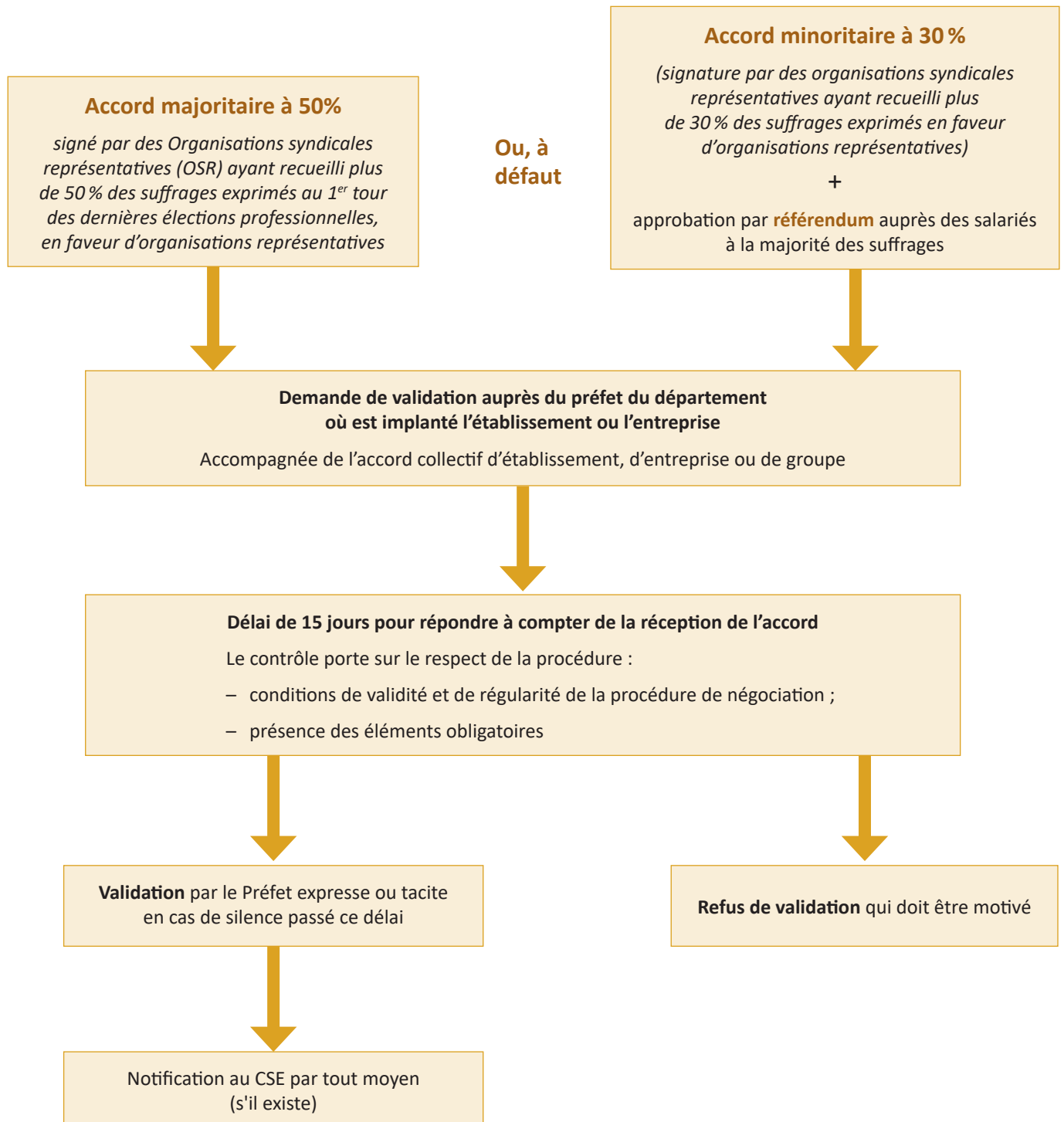


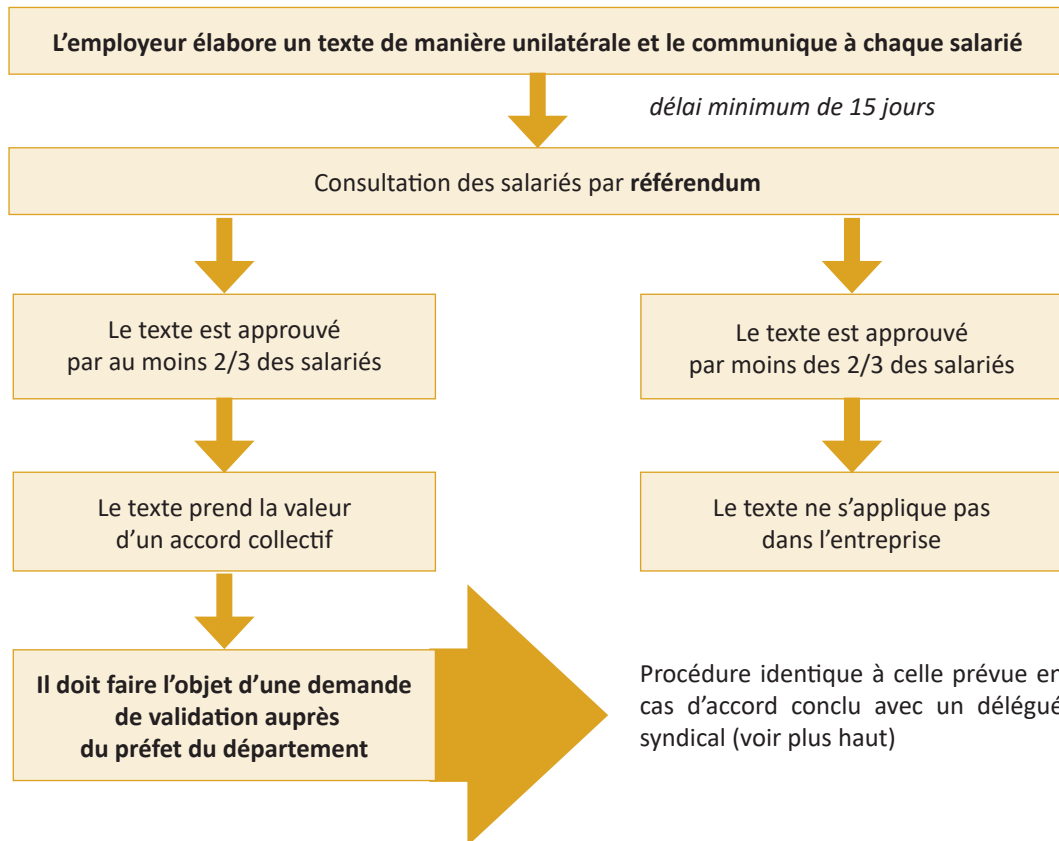
SCHÉMA NÉGOCIATION DE L'ACCORD APLD AU NIVEAU DE L'ÉTABLISSEMENT, DE L'ENTREPRISE OU DU GROUPE

● S'IL EXISTE UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL DANS L'ENTREPRISE

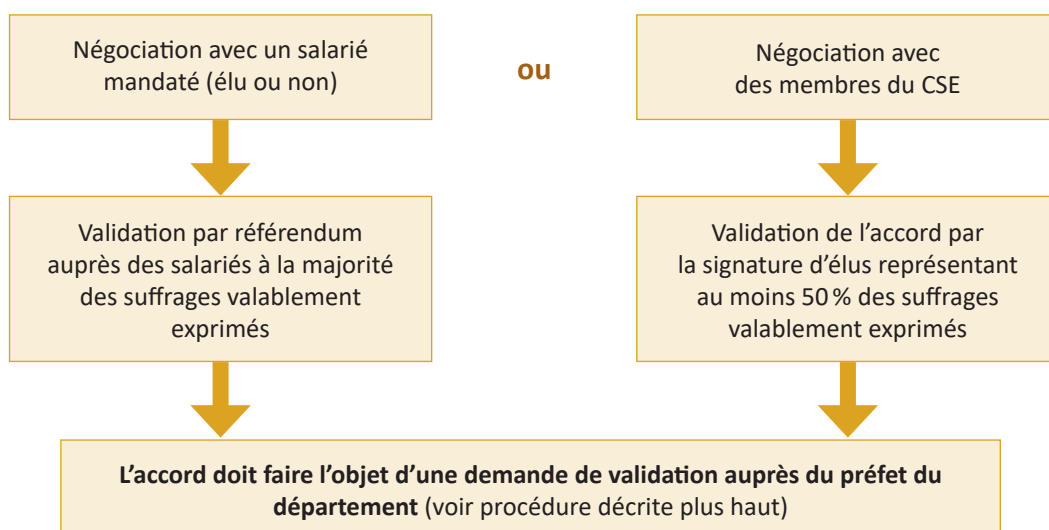


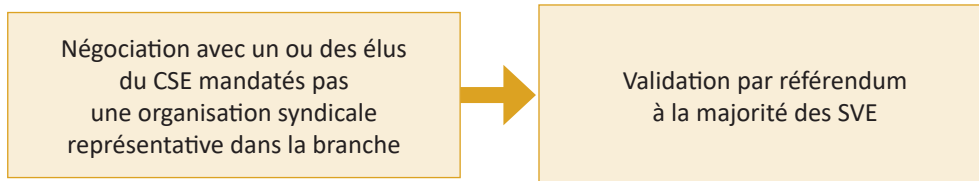
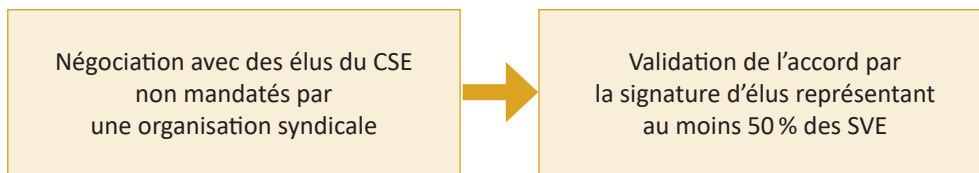
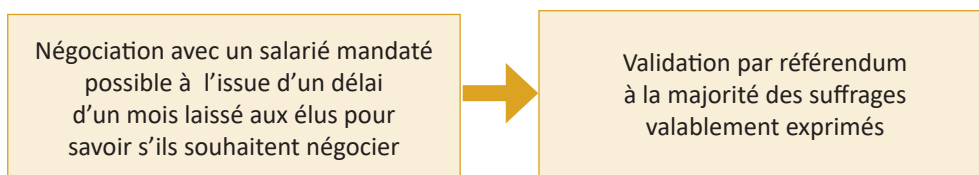
● S'IL N'EXISTE PAS DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL DANS L'ENTREPRISE

Entreprises de moins de 11 salariés et entreprises de 11 à 20 salariés dépourvues de représentants élus du personnel



Entreprises de 11 à 49 salariés dotées de représentants du personnel



Entreprises de 50 salariés et plus dépourvues de délégués syndicaux**À défaut****À défaut**

L'accord doit faire l'objet d'une demande de validation auprès du préfet du département (voir procédure décrite plus haut)