



# Webinaire CFE-CGC

## APLD Chez JTEKT Irigny

20/10/2020

# Webinaire CFE-CGC

- APLD - ARME ?



## L'APLD, à quoi ça sert ?



**Objectif : préserver les emplois** dans les entreprises et sauvegarder les **compétences** des salariés



**Le principe :**

- ✓ **Un soutien public** pour les entreprises qui sont confrontées à des **baisses durables d'activité ...**
- ✓ **... En contrepartie d'engagements** en matière d'emploi et de formation professionnelle



# Webinaire CFE-CGC

- APLD - ARME ?



## Pourquoi est-ce que mon entreprise peut avoir intérêt à négocier sur l'APLD ?



Un dispositif accessible uniquement par la voie de la négociation collective



Accord collectif d'établissement, d'entreprise, ou de groupe



Accord de branche étendu



Décision Unilatérale conforme à l'accord de branche étendu



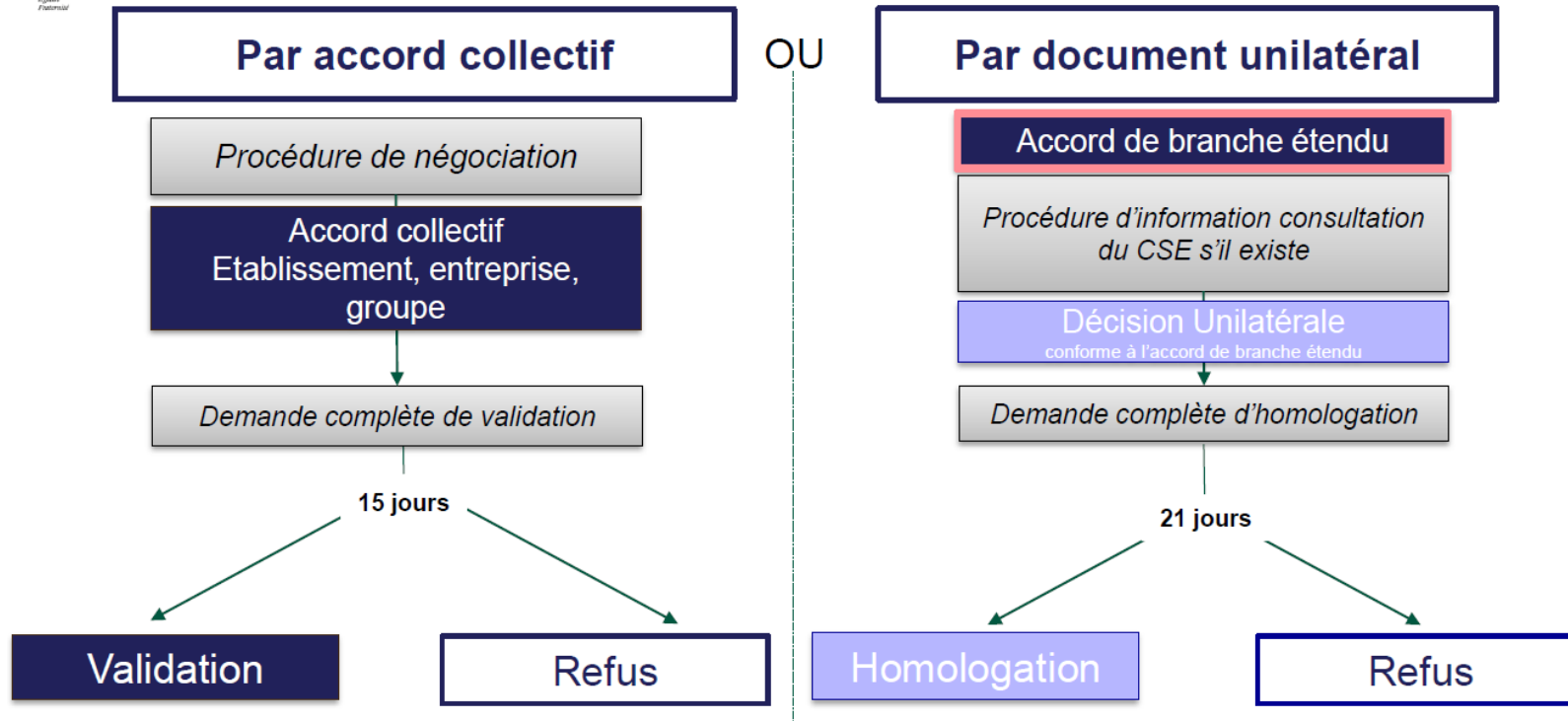
Les entreprises d'une branche peuvent bénéficier de l'APLD sans avoir besoin de conclure un accord d'entreprise si un accord de branche est conclu



# Webinaire CFE-CGC

- APLD - ARME ?

  
MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



# Webinaire CFE-CGC

- APLD - ARME ?



## Quels engagements les employeurs doivent-ils prendre ?



### Des engagements sur l'emploi

- ✓ **intégralité des emplois** de l'établissement ou de l'entreprise ;
- ✓ ou un périmètre d'engagements sur l'emploi **plus restreint** défini au sein de l'accord/du document unilatéral.



A noter : en l'absence de mention expresse dans l'accord, les engagements en matière d'emploi porteront sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise. L'accord de branche doit donc mentionner la possibilité de s'engager sur un périmètre plus restreint pour ouvrir cette possibilité aux entreprises le déclinant dans leur document.



### Des engagements sur la formation professionnelle



# Webinaire CFE-CGC

- APLD / ARME ?



## Engagements en matière d'emploi : deux cas de figure

Cas 1 : engagement sur la totalité des effectifs ou absence de précision dans l'accord collectif



Licenciements pour motif économique =  
remboursement des sommes

1/ réellement perçues pour chaque salarié bénéficiaire de l'APLD licencié ;  
2/ pour chaque salarié non bénéficiaire de l'APLD : égale au montant total des allocations versées au titre de APLD / nb de salariés en APLD.

Cas 2 : engagement inférieur au périmètre de l'entreprise ou de l'établissement



Licenciements pour motif économique possibles sans remboursement sauf rupture de bénéficiaires APLD

Emplois couverts par l'engagement de maintien

Salarié en APLD licencié pour motif économique =  
remboursement des sommes perçues

+

Salarié non-placé en APLD licencié =  
remboursement d'un montant égal au montant total des allocations versées au titre de APLD / nb de salariés en APLD



# Webinaire CFE-CGC

- APLD - ARME ?



Délégation générale  
à l'emploi et à la  
formation professionnelle

## Récapitulatif des taux et montants d'indemnités et d'allocations des dispositifs d'activité partielle

Dispositif	Calendrier	Secteur concerné	Indemnité (salarié)			Allocation (employeur)			Durée maxi
			Taux	Plancher	Plafond	Taux	Plancher	Plafond	
Activité partielle de longue durée	1 <sup>er</sup> juillet 2020 – fin du dispositif	Tout secteur	70% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8.03 euros)	70% de 4.5 SMIC soit 31.97 euros par heure non travaillée	60% de la rémunération antérieure brute	7.23 euros	60% de 4.5 SMIC soit 27.41 euros par heure non travaillée	24 mois sur une période de référence de 36 mois
	Temporaire : 1 <sup>er</sup> novembre – 31 décembre 2020	Secteurs protégés	70% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8.03 euros)	70% de 4.5 SMIC soit 31.97 euros par heure non travaillée	70% de la rémunération antérieure brute	8.03 euros	70% de 4.5 SMIC soit 31.97 euros par heure non travaillée	24 mois sur une période de référence de 36 mois
Activité partielle de droit commun	Jusqu'au 31 octobre 2020	Secteurs protégés	70% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8.03 euros)	Pas de plafond fixé par décret	70% de la rémunération antérieure brute	8.03 euros	70% de 4.5 SMIC soit 31.97 euros par heure non travaillée	Fin le 31 octobre 2020
		Secteurs non protégés	70% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8.03 euros)	Pas de plafond fixé par décret	60% de la rémunération antérieure brute	8.03 euros	60% de 4.5 SMIC soit 27.41 euros par heure non travaillée	Fin le 31 octobre 2020
	1 <sup>er</sup> novembre – 31 décembre 2020	Secteurs non protégés	60% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8.03 euros)	60% de 4.5 SMIC soit 27.41 euros par heure non travaillée	36% de la rémunération antérieure brute	7.23 euros	36% de 4.5 SMIC soit 16.44 euros par heure non travaillée	3 mois renouvelables une fois sur 12 mois glissants (6 mois maxi)
		Secteurs protégés	70% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8.03 euros)	70% de 4.5 SMIC soit 31.97 euros par heure non travaillée	70% de la rémunération antérieure brute	8.03 euros	70% de 4.5 SMIC soit 31.97 euros par heure non travaillée	
		Entreprises ou secteurs fermés administrativement	70% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8.03 euros)	70% de 4.5 SMIC soit 31.97 euros par heure non travaillée	70% de la rémunération antérieure brute	8.03 euros	70% de 4.5 SMIC soit 31.97 euros par heure non travaillée	
A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2021	Tout secteur	60% de la rémunération antérieure brute	RMM (environ 8.03 euros)	60% de 4.5 SMIC soit 27.41 euros par heure non travaillée	36% de la rémunération antérieure brute	7.23 euros	36% de 4.5 SMIC soit 16.44 euros par heure non travaillée	3 mois renouvelables une fois sur 12 mois glissants (6 mois maxi)	

← A partir du 1<sup>er</sup> Nov

← Actuellement



# Webinaire CFE-CGC

- Dans la branche de la Métallurgie :  
Un accord de branche a été signé le 28 juillet

**A noter :** l'ARME étant un dispositif légal indépendant de l'activité partielle, ce taux de rémunération concerne donc également les salariés au forfait en jours de la métallurgie. En effet la loi du 17 juin écarte de fait les dispositions conventionnelles protectrices qui ne restent valables que pour le dispositif d'activité partielle de « droit commun ».

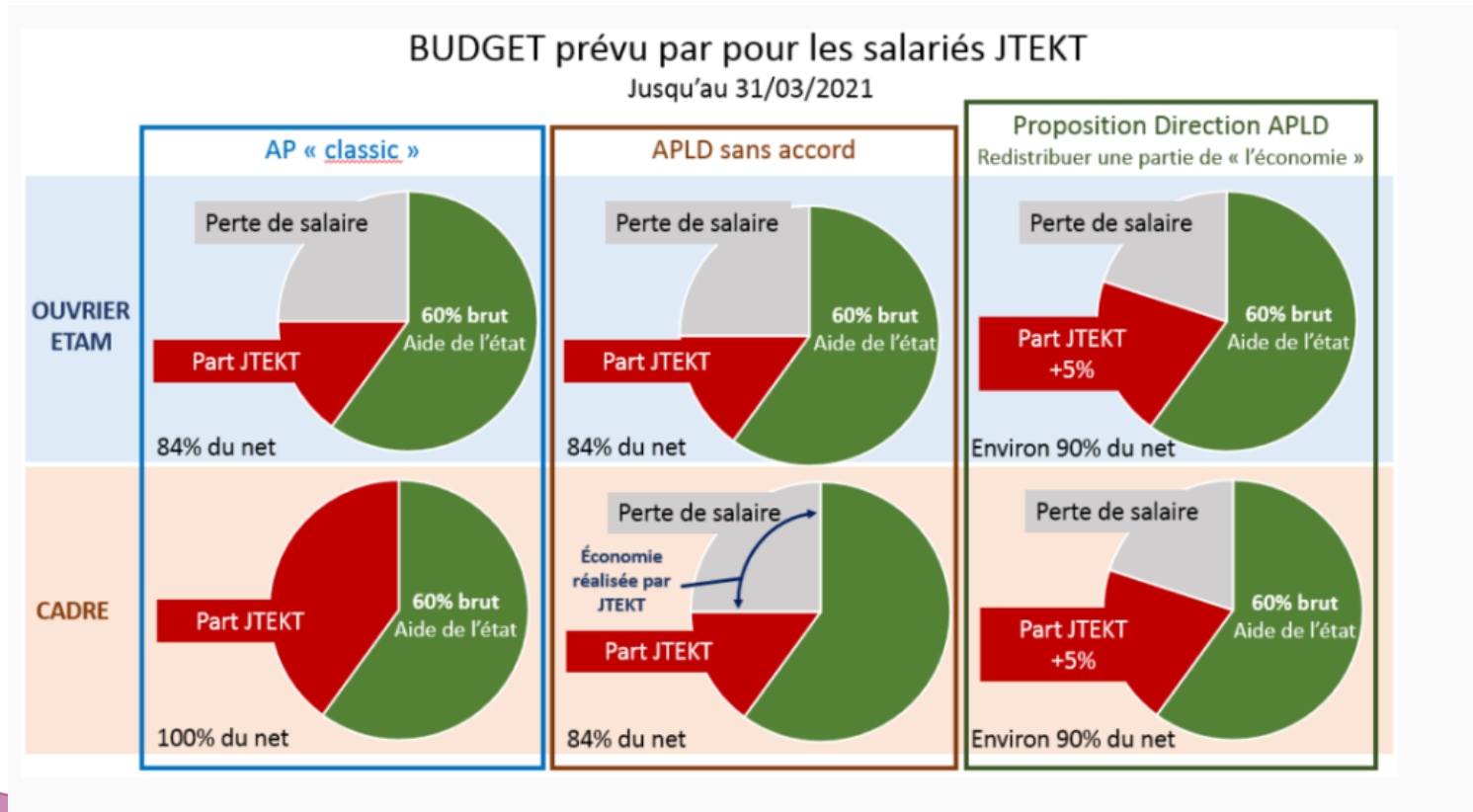
Autrement dit, sauf accord d'entreprise plus favorable, le maintien de la rémunération pour les salariés aux forfaits en jours prévu par la convention collective de la métallurgie ou celle des services de l'automobile ne s'applique pas dans le cadre d'un dispositif ARME.





# Webinaire CFE-CGC

- Chez JTEKT



+ utilisation de la « cagnotte »  
provenant de l'accord solidarité  
Soit ~ **92% du net** pour tous en APLD

# Webinaire CFE-CGC

## • Vos questions:

- Comment la direction va-t-elle respecter ses engagements concernant les directs? actuellement les lignes font des HS, IE.  
→ A notre connaissance l'APLD du personnel direct sera calqué sur le niveau d'activité. La direction nous a annoncé un ralentissement de l'activité pour la fin de l'année.
- Avez vous demandé à la direction de vous présenter le bilan des HS, IE et dérogations de ces derniers temps?  
→ En CSE les HS qui incluent des heures inter équipes nous sont présentés mensuellement
- C'est simple ils vont cumuler les dérogations, les IE et les HS et certains services vont faire de L'AP et d'autres NON. je suis pour la solidarité mais pas comme elle est faite.  
→ L'accord sur l'APLD contient une information mensuelle sur le suivi des écarts à l'activité partielle. Nous aurons donc une vision des écarts et une information sur les raisons de ces écarts.
- Dans l'accord, il n'est pas stipulé que cet accord passe sur la convention collective de la métallurgie. Donc si on reprends la convention, les cadres sont payés à 100%. Du coup dans la proposition de JTEKT, s'il n'y avait pas d'accord, on ne peut pas avoir une situation plus défavorable que la convention donc paiement à 100%.  
→ C'est vrai pour le cas d'une demande d'activité partielle « classique », mais la direction nous a bien indiqué solliciter une activité partielle « longue durée » pour obtenir un maximum d'aide de l'état donc passage à 70% du brut pour tous les salariés.
- Si on prend cette base, et que l'on applique un accord pour tout le monde en incluant la prise en charge cadre, ça devrait permettre à tout le monde d'avoir une prise en charge plus haute. Soit 92%. Qu'en est-il sur la position CFE sur ce point ?  
→ C'est ce que nous avons défendu et porté dans l'accord de solidarité. Sur ce point nous n'avons pas changé d'avis. Mais le postulat de départ n'est pas le bon. Grâce à une aide de l'entreprise et l'ajout de la cagnotte de l'accord solidarité nous arrivons au même résultat ~92% du net pour tous pendant ces 6 mois d'APLD.
- L'APLD est mis en place pour la sauvegarde de l'emploi, comment peut-on négocier cette accord en plein PSE ? Il me semble que ce n'est pas compatible en tout cas à la lecture du texte.  
→ Effectivement l'APLD/ARME est un accord pour éviter les licenciements. Notre projet de PSE en cours qui prévoit la suppression de 47 postes va potentiellement obliger la direction à rembourser les aides reçues pour les 47 salariés qui seront licenciés de façon contrainte. En revanche, si nous avons des salariés volontaires dans le cadre du PdV ouvert dans le PSE alors les aides obtenus pour ces salariés ne devront pas être remboursable.
- C'est applicable quand ? au 01/10 donc sur la prochaine paie, quel est le calendrier ?  
→ Application en novembre donc incidence sur la paie de décembre.

