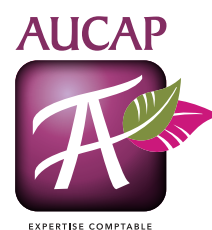




## FLASH INFO

**L'ACTIVITÉ RÉDUITE  
DANS LES HCR,  
UNE OPPORTUNITÉ À SAISIR !**



EXPERTISE COMPTABLE



## QU'EST-CE QUE L'ACTIVITÉ RÉDUITE OU L'APLD (ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE) ?

L'APLD est un dispositif instauré par la Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (article 53) et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 destiné à assurer le maintien de l'emploi dans des entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est, toutefois, pas de nature à compromettre leur pérennité.

Il s'agit donc d'un dispositif de soutien à l'entreprise confrontée à une réduction durable de son activité qui permet à l'employeur, pour une période de 6 à 24 mois consécutifs ou non, et dans la limite de 36 mois, d'imposer une réduction du temps de travail de ses salariés et de recevoir, pour les heures « chômées », une allocation qui compensera l'indemnisation du salarié concerné.

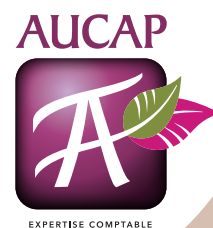
Ce dispositif temporaire, plus avantageux que l'activité partielle classique ne peut être mis en place que par un accord collectif ou par un document unilatéral établi par l'employeur si la branche a

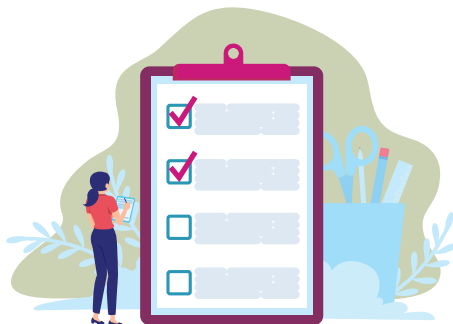
négocié préalablement un accord d'APLD.

Le recours à l'activité réduite doit s'accompagner d'engagements en matière de maintien de l'emploi et de formation. Cela signifie que l'employeur a la faculté de maintenir les compétences dans son entreprise avec le cas échéant, la possibilité d'organiser des actions de formation pendant les heures chômées.

L'employeur obtiendra un remboursement, total ou partiel, des indemnités versées aux salariés par une allocation versée par l'État et l'Unedic.

Le taux de cette allocation s'élève à 60 % en cas d'APLD. Par contre, en cas de recours à l'activité partielle de droit commun, le taux ne s'élève qu'à 52 % à compter du mois d'août 2021 puis diminuera à 36 % à compter de novembre 2021.





## QUELLES CONDITIONS À RESPECTER POUR RECOURIR À CE DISPOSITIF ?

Pour recourir à ce dispositif, l'employeur doit respecter **les 3 conditions de forme suivantes :**

- 1** Établir au préalable **un diagnostic** sur la situation économique et les perspectives d'activités de l'établissement, de l'entreprise, ou du groupe
- 2** Conclure **un accord collectif** d'entreprise, de groupe ou d'établissement, ou établir un document unilatéral en cas d'existence d'un accord de branche étendu
- 3** Obtenir **la validation de l'accord collectif** ou l'homologation du document unilatéral par la Dreets (anciennement la Direccte)

Il doit également respecter **les 3 conditions de fond suivantes :**

- 1** **Une réduction de l'horaire de travail** jusqu'à 40 % de la durée légale au maximum (50 % dans certains cas exceptionnels)
- 2** **Une réduction d'activité durable** pendant 6 à 24 mois consécutifs ou non sur une période maximale de 36 mois
- 3** L'obligation de **prendre des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle** pour maintenir l'emploi.

AUCAP



EXPERTISE COMPTABLE



## LA SIGNATURE DE L'ACCORD D'APLD DANS LA BRANCHE DES HCR

La crise sanitaire a eu un impact direct et durable sur les entreprises de la branche professionnelle des Hôtels-Cafés- Restaurants.

Le 25 mai 2021, les partenaires sociaux de la branche des Hôtels Cafés Restaurants ont décidé de mettre en place ce dispositif pour permettre aux professionnels de la branche de faire face à la situation exceptionnelle de la crise sanitaire et de recourir à l'activité réduite sans passer par le formalisme de l'accord d'entreprise mais par la voie d'un document élaboré par l'employeur.

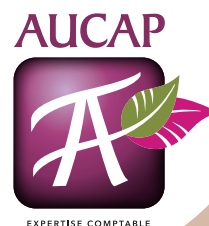
Sont concernés par cet accord de branche l'ensemble des salariés embauchés sous CDI ou CDD, y compris les contrats en alternance, et les salariés soumis à une convention annuelle de forfait jours dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des HCR.

Sont exclus les établissements des chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, vendre à tous types de clientèle des aliments et bois-

sons présentés en libre-service et que le client dispose sur un plateau et paye avant sa consommation.

Les partenaires sociaux ont fortement recommandé la négociation d'entreprise si les conditions le permettent. Une négociation loyale doit être ouverte sur la mise en place du dispositif dans les entreprises dans lesquelles des délégués syndicaux sont désignés et devra porter sur le périmètre des emplois concernés. Si la négociation n'aboutit pas, l'accord de branche ne pourra être mis en œuvre qu'après la signature d'un procès-verbal de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

Pour les entreprises ou groupes ou établissements qui ne disposent d'aucun délégué syndical, l'accord de branche peut s'appliquer directement. Préalablement, l'employeur devra établir un document précisant les conditions de mise en œuvre de l'APLD. S'il existe un CSE, le document sera élaboré suite à une consultation du CSE.





## LE CONTENU DU DOCUMENT DE L'EMPLOYEUR :

Ce document devra préciser les points suivants :

1

Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité justifiant de la nécessité de réduire de manière durable l'activité pour en assurer la pérennité.

2

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 par l'accord de branche. La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice de l'APLD ne peut être antérieure au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à la DREETS.

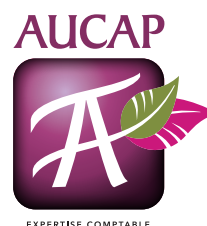
La durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois consécutifs ou non sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

3

Les activités et salariés ou catégories de salariés auxquels s'applique ce dispositif. Il ne peut pas être mis en place de manière individualisée.

4

La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale. La réduction de l'horaire ne peut être supérieure à 40 % de la durée conventionnelle ou contractuelle. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné. Cette durée peut néanmoins être portée à 50 % sur décision de l'autorité administrative dans des cas exceptionnels expliqués dans le document élaboré par l'employeur.



## 5

Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'enjeu principal de ce dispositif est de conserver les emplois durant la crise. Lorsqu'une entreprise utilise l'APLD, elle s'engage obligatoirement à ne pas procéder à des licenciements économiques.

Le document déterminera le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements qui s'appliqueront pendant une durée au minimum égale à la durée d'application du dispositif.

Les engagements en matière d'emploi pourront être remis en cause si les perspectives d'activités se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le document unilatéral.

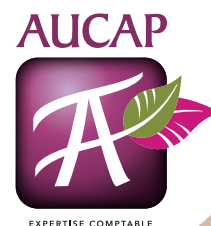
La formation continue est également un point important pour maintenir et développer la qualification des salariés. Il est important de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour développer les qualifications et les compétences des salariés ou leur permettre une reconversion professionnelle.

## 6

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.

## 7

Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.



## Le document pourra également prévoir :

**1** 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

Les partenaires sociaux ont souligné 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.

**2** 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 co-construit pouvant associer l'employeur à travers un abondement, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif

**3** Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales

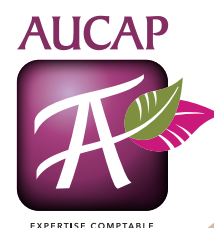


## LE CONTRÔLE EXERCÉ PAR LA DREETS

Ce document unilatéral est ensuite adressé à la DREETS pour homologation. S'il existe un CSE, le document est accompagné de l'avis préalable rendu par le CSE.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois.

L'autorisation est ensuite renouvelée par période de 6 mois. 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, accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de la société.





## LE MONTANT DE L'INDEMNISATION

Le document va prévoir le montant de l'indemnisation des salariés placés en activité partielle.

Le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue à l'article L. 3141-24 II du code du travail 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.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Si les conditions économiques le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir une indemnisation du salarié supérieure au minimum légal.



## CONCLUSION

L'établissement d'un document unilatéral de mise en place de l'activité réduite exige le respect d'un certain formalisme.



L'ensemble de vos interlocuteurs au sein du Cabinet se tient à votre disposition pour vous accompagner dans l'étude et la mise en place de ce dispositif.

**LE SERVICE SOCIAL**

