Accord relatif à la mise en œuvre d’un dispositif spécifique d’activité partielle de longue durée au sein de l’entreprise

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Entre

L’entreprise \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ représentée par \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, en sa qualité de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, Siret n°

Ci-après dénommée « l’entreprise »

D’une part,

Et

* **En cas d’accord conclu avec les organisations syndicales** :

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* **En cas d’accord conclu avec un conseil d'entreprise :**

Le conseil d'entreprise, représenté par : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* **En cas d’accord conclu avec des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique mandatés par des syndicats représentatifs[[1]](#footnote-1)**

Madame ou Monsieur \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ membre titulaire de la délégation du personnel du comité social et économique] en vertu du mandat reçu à cet effet par : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Madame ou Monsieur \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ membre titulaire de la délégation du personnel du comité social et économique en vertu du mandat reçu à cet effet par : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Madame ou Monsieur \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_membre titulaire de la délégation du personnel du comité social et économique en vertu du mandat reçu à cet effet par : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* **En cas d’accord conclu avec des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique non mandatés par des syndicats représentatifs[[2]](#footnote-2)**

Madame ou Monsieur \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_membre titulaire de la délégation du personnel du comité social et économique

Madame ou Monsieur \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_membre titulaire de la délégation du personnel du comité social et économique

Madame ou Monsieur \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_membre titulaire de la délégation du personnel du comité social et économique

* **En cas d’accord conclu avec des salariés mandatés par des syndicats représentatifs[[3]](#footnote-3)**

Madame ou Monsieur \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ en vertu du mandat reçu à cet effet par : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Madame ou Monsieur \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ en vertu du mandat reçu à cet effet par : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Madame ou Monsieur \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ en vertu du mandat reçu à cet effet par : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**NB : En cas d’accord ratifié par les salariés** (entreprise de moins de 11 salariés sans délégué syndical ou entreprise de moins de 20 salariés sans délégué syndical et sans CSE), il convient d’annexer à l’accord le procès-verbal consignant le résultat du vote prévu par l’article D. 2232-2 du code du travail

D’autre part,

Il a été conclu le présent accord.

Table des matières

[Préambule : 4](#_Toc102492441)

[Article 1 : Champ d’application de l’accord 6](#_Toc102492442)

[Article 2 : Entrée en vigueur et durée de l'accord 6](#_Toc102492443)

[Article 3 : Période d’autorisation et bilan 6](#_Toc102492444)

[Article 4 : Période de recours au dispositif 7](#_Toc102492445)

[Article 5 : Réduction de l'horaire de travail 7](#_Toc102492446)

[Article 6 : Indemnisation des salariés pendant la réduction d’activité 7](#_Toc102492447)

[Article 7 : Engagements en matière d'emploi 7](#_Toc102492448)

[Article 8 : Engagements en matière de formation professionnelle 8](#_Toc102492449)

[Article 9 : Engagement des dirigeants salariés 9](#_Toc102492450)

[Article 9 bis : Engagements des mandataires sociaux et/ou les actionnaires 9](#_Toc102492451)

[Article 10 : Modalités d'information sur la mise en œuvre de l'accord 9](#_Toc102492452)

[Article 11 : Mobilisation des congés payés et des jours de repos 9](#_Toc102492453)

[Article 12 : Révision de l'accord 9](#_Toc102492454)

[Article 13 : Publicité et transmission de l’accord 9](#_Toc102492455)

[Annexe 1 : Exemples d’engagements en matière d'emploi : 11](#_Toc102492456)

[Annexe 2 : Exemples d’engagements en matière de formation professionnelle : 12](#_Toc102492457)

[Annexe 3 Exemples d’engagements pour les dirigeants salariés / les mandataires sociaux / les actionnaires : 13](#_Toc102492458)

## Préambule :

Conformément aux dispositions de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d’autres mesures urgentes ainsi qu’au retrait du Royaume-Uni de l’Union Européenne, et aux dispositions du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d’activité partielle en cas de réduction d’activité durable, l’entreprise souhaite ouvrir la possibilité de recourir au dispositif d’activité partielle de longue durée (APLD).

Ce dispositif, réservé aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, vise à maintenir dans l'emploi les salariés de l’entreprise.

Il est présenté ci-après un diagnostic sur la situation économique actuelle et les perspectives d’activité de l’entreprise :

**[Attention :** Nous vous rappelons que :

* Le diagnostic sur la situation économique doit être objectivé, chiffré et documenté avec notamment des éléments relatifs au contexte, à l’impact sur l’activité, (commandes, évolution du chiffre d’affaires, éléments financiers, commerciaux, comptables, etc) et à la durée estimée de de la baisse d’activité.
* Les perspectives d’activité sont nécessaires pour démontrer que les difficultés rencontrées par l’entreprise ne sont pas de nature à remettre en cause sa pérennité]

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ceci exposé, il a été décidé ce qui suit :

## Article 1 : Champ d’application de l’accord

Le présent accord est applicable à l’entreprise \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [ainsi qu’à l’ensemble de ses établissements à savoir : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_].

* **Si tous les salariés sont éligibles au bénéfice de l’APLD**

« L’ensemble des salariés de l’entreprise sont éligibles au bénéfice du dispositif d’APLD »

* **Si une partie des activités sont éligibles au bénéfice de l’APLD**

« Le bénéfice du dispositif d’APLD est réservé aux seuls salariés qui appartiennent aux unités de travail suivantes :

* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
* Etc »

## Article 2 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa validation par l’autorité administrative.

Il est conclu pour une durée déterminée jusqu’au [JJ/MM/AAAAA][[4]](#footnote-4)

## Article 3 : Période d’autorisation et bilan

Le bénéfice du dispositif est conditionné à la validation de chaque période d'autorisation de 6 mois par l'autorité administrative.

La première période d’autorisation débutera à [compter de la validation de l’accord par l’autorité administrative] / [compter du 1er jour du mois civil au cours duquel la demande de validation a été transmise à l'autorité administrative].

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle de longue durée, l’entreprise adresse à l’autorité administrative un bilan portant sur :

* Le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle fixés aux l'articles 7 et 8 du présent accord,
* Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, fixées à l'article 10 du présent accord.

Chaque bilan doit s’accompagner d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l’entreprise. [Le procès-verbal du CSE sur la mise en œuvre du dispositif d’activité partielle de longue durée sera également transmis à cette occasion à l’autorité administrative conformément aux stipulations de l’article 10 du présent accord].

Avant l'échéance de la dernière période d'autorisation d'activité partielle de longue durée, l’entreprise doit également compléter son bilan des informations relatives à la mise en œuvre dans l’entreprise de la réduction de l’horaire de travail prévue à l’article 5.

## Article 4 : Période de recours au dispositif

En application du dispositif d’APLD, l’entreprise peut réduire l’horaire de travail de ses salariés, dans les conditions prévues à l’article 5, sur une période de \_\_ mois[[5]](#footnote-5) consécutifs ou non, sur une période de référence de \_\_ mois[[6]](#footnote-6) consécutifs.

Cette période de référence débute à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative prévue au deuxième alinéa de l’article 3.

## Article 5 : Réduction de l'horaire de travail

Les parties conviennent de réduire le temps de travail des salariés visés à l'article 1 du présent accord d'au maximum \_\_%[[7]](#footnote-7) sur la durée d'application du dispositif.

La réduction de l’horaire de travail s'apprécie salarié par salarié, sur la durée d'application du dispositif prévue par l’article 2 du présent accord. L'application de ce dispositif peut conduire à une suspension temporaire de l'activité.

Dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, et uniquement après décision favorable de l’autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail pourra être portée à \_\_% sans pouvoir être supérieure à 50% de la durée légale du travail.

## Article 6 : Indemnisation des salariés pendant la réduction d’activité

Les salariés dont l’horaire de travail a été réduit en application du dispositif d’activité partielle de longue durée mis en place par le présent accord reçoivent une indemnité horaire versée par l'employeur, dans les conditions fixées par l’article 8 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction durable.

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

* **Si volonté de mettre en place une majoration du taux horaire de l’indemnité :**

Dans le cadre du présent accord, l’entreprise s'engage à prendre en charge une indemnité complémentaire en portant le taux horaire de l’indemnité perçue par le salarié à, pour les heures chômées au titre du dispositif d'activité partielle de longue durée, à \_\_%[[8]](#footnote-8) de la rémunération brute du salarié servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail.

## Article 7 : Engagements en matière d'emploi

Le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée est subordonné au respect par l’entreprise d'engagements en matière d'emploi. À ce titre, l’entreprise s’engage sur [toute la durée de l’accord prévue à l’article 1 du présent accord + \_\_ mois] / [toute la durée de l’accord prévue à l’article 1 du présent accord] / / [la période de recours effectif au dispositif prévue[[9]](#footnote-9) à l’article 4], à ne procéder à aucune licenciement pour l'une des causes énumérées à l'article L. 1233-3 du code du travail[[10]](#footnote-10).

Ces engagements portent sur [l’intégralité des emplois de l’entreprise] / [Les salariés entrant dans le périmètre du dispositif d’activité partielle de longue durée mentionné à l’article 1 du présent accord].

En cas de non-respect constaté de ces engagements, l’autorité administrative peut interrompre le versement de l'allocation d’activité partielle de longue durée.

En cas de licenciement pour motif économique, prononcé sur la période de référence mentionnée à l’article 4, pour l'une des causes énoncées à l'[article L. 1233-3 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901015&dateTexte=&categorieLien=cid), l'autorité administrative peut également demander à l’entreprise le remboursement des sommes perçues dans les conditions prévues par l’article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

L’entreprise s’engage également à : [Voir exemples d’engagements en matière d’emploi en [annexe 1](#_Annexe_1_:)]

## Article 8 : Engagements en matière de formation professionnelle

Le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée est également subordonné au respect par l’entreprise d'engagements en matière de formation afin de maintenir et de développer les compétences de ses salariés.

À ce titre, l’entreprise s’engage à ce que tous ses salariés placés en activité partielle bénéficient d’un entretien avec le chef d’entreprise (ou avec leur responsable hiérarchique) pour déterminer ensemble les compétences qu’il pourrait développer et identifier les formations qu’il pourrait suivre ainsi que les modalités de suivi de ces formations.

À ce titre, l’entreprise s’engage à se rapprocher préalablement de son OPCO pour faire le point sur les dispositifs existants et à ce que chaque salarié ait reçu avant l’entretien, une information sur le conseil en évolution professionnelle avec la liste des organismes locaux assurant cette prestation.

L’entreprise s’engage également à : [Voir exemples d’engagements en matière de formation professionnelle en [annexe 2](#_Annexe_2_:)]

Ces engagements portent sur [l’intégralité des salariés de l’entreprise] / [Les salariés entrant dans le périmètre du dispositif d’activité partielle de longue durée mentionné à l’article 1 du présent accord].

L’entreprise reconnait l’importance cruciale de former massivement les salariés afin d’accompagner au mieux sa relance de l’activité et de former ses salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel, et de permettre à l’entreprise de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis technologiques et environnementaux.

A ce titre, elle s’engage à proposer notamment des actions de formation ou de validation des acquis de l’expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l’alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d’obsolescence des compétences.

## Article 9 : Engagement des dirigeants salariés [article facultatif]

Les dirigeants salariés s'engagent à fournir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant sur [toute la durée de l’accord prévue à l’article 1 du présent accord] / [la période de recours au dispositif prévue à l’article 4]. Ainsi, ils s’engagent à : [Voir exemples en [annexe 3](#_Annexe_3_Engagement)]

## Article 9 bis : Engagements des mandataires sociaux et/ou les actionnaires [article facultatif]

Les mandataires sociaux et / ou les actionnaires qui entreraient dans le périmètre du présent accord s'engagent à fournir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant sur [toute la durée de l’accord prévue à l’article 1 du présent accord] / [la période de recours au dispositif prévue à l’article 4]. Ainsi, ils s’engagent à : [Voir exemples en [annexe 3](#_Annexe_3_Engagement)]

## Article 10 : Modalités d'information sur la mise en œuvre de l'accord

Tous les \_\_ mois[[11]](#footnote-11), l’entreprise adressera aux [organisations syndicales de salariés signataires (s’il y en a), et aux institutions représentatives du personnel (s’il y en a) / aux salariés (en l’absence d’OSR et d’IRP)] une information sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée qui devra comprendre :

* Un bilan de la situation de l’entreprise et les perspectives d'activité,
* Un suivi des engagements mentionnés aux articles 7, 8 et 9 du présent accord,
* Un bilan sur la réduction de l’horaire de travail mentionné à l’article 5 du présent accord
* Un bilan sur le nombre de salariés dont l’horaire de travail a été réduit en application du présent accord
* Autre

## Article 11 : Mobilisation des congés payés et des jours de repos[article facultatif]

Dans la perspective de limiter le recours au dispositif d’activité partielle de longue durée, les salariés bénéficiaires du dispositif sont invités à prendre \_\_ jours de leurs congés payés acquis et leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en compensation de l’accomplissement d’heures supplémentaires, congés d’ancienneté…).

## Article 12 : Révision de l'accord

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, il sera possible de réviser le présent accord pendant sa période d'application, par voie d'avenant, [conformément aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail] / [conformément aux articles L. 2232-21 à L. 2232-29-2 du code du travail]

## Article 13 : Publicité et transmission de l’accord

L’entreprise s’engage à communiquer aux salariés le présent accord, par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (e-mail…) ou affiché sur les lieux de travail. Cette communication ou cet affichage fait état de la décision de validation par l’administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

« Le présent accord sera rendu public et versé dans la base de données nationale des accords collectifs, après anonymisation des noms et prénoms des négociateurs et des signataires de l'accord ».

Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation[[12]](#footnote-12) (CPPNI) de la branche professionnelle (adresse mail ici[[13]](#footnote-13)).

Fait à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ le JJ/MM/2022

En\_\_\_\_ exemplaires originaux

Signature :

## Annexe 1 : Exemples d’engagements en matière d'emploi :

* Ne pas recourir aux dispositifs de rupture d’un commun accord des contrats de travail des salariés (rupture conventionnelle, rupture conventionnelle collective, plan de départ volontaire) jusqu’à [exemple : la date de fin de l’accord mentionné à l’article 1 du présent accord]
* Procéder à \_\_ recrutements en [CDI / CDD] [sur les XX prochaines années / avant la date de fin de l’accord mentionné à l’article 1 du présent accord]
* Maintenir l’effectif de salarié dans l’entreprise jusqu’à [exemple : la date de fin de l’accord mentionné à l’article 1 du présent accord]
* Donner la possibilité aux salariés de l’entreprise ayant un contrat à temps partiel de passer sur un contrat à temps complet à l’issue du dispositif
* Proposer des embauches en contrat durable (CDI, CDD de plus de 6 mois) à la fin du contrat d’apprentissage exécuté dans l’entreprise
* Diminuer de \_\_% le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission, etc., avant [exemple : la date de fin de l’accord mentionné à l’article 1 du présent accord]

## Annexe 2 : Exemples d’engagements en matière de formation professionnelle :

* Majorer à 100% le taux horaire de l’indemnité d’APLD des salariés en formation sur le temps chômé, dans le cadre de la réduction d’activité.
* A prioriser l’ensemble des modes de financement disponible avant de demander aux salariés de mobilier leurs CPF pour financer les formations
* Abonder le CPF des salariés qui décideraient de le mobiliser afin de financer les projets de formation auxquels ils seraient à l’initiative
* Prévoir les plannings d’activité et d’inactivité sur plusieurs semaines pour permettre aux salariés s’inscrire dans des parcours de formation longs.
* Prévoir un fonds d’entreprise dédié à la formation des salariés

## Annexe 3 Exemples d’engagements pour les dirigeants salariés / les mandataires sociaux / les actionnaires :

* Diminuer la rémunération (fixe et variable) des dirigeants salariés dans la même proportion que la réduction moyenne de rémunération subit par les salariées entrant dans le périmètre du dispositif d’activité partielle de longue durée mentionné à l’article 1 du présent accord
* Diminuer le montant des dividendes versés dans la même proportion que la réduction moyenne de rémunération subit par les salariées entrant dans le périmètre du dispositif d’activité partielle de longue durée mentionné à l’article 1 du présent accord
1. Attention, dans ce cas l’accord doit être signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et, dans les entreprises dont l’effectif est au moins égal à 50 salariés, également approuvé par les salariés à la majorité simple. [↑](#footnote-ref-1)
2. Attention, dans ce cas l’accord doit être signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés. Par ailleurs, dans les entreprises de plus de 50 salariés, la négociation avec des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE non mandatés n’est possible qu’à défaut d’élu mandaté. [↑](#footnote-ref-2)
3. Attention, dans ce cas l’accord doit être approuvé par les salariés à la majorité simple. [↑](#footnote-ref-3)
4. Au maximum 31 décembre 2026 soit 48 mois après le 31 décembre 2022 [↑](#footnote-ref-4)
5. Au maximum 36 mois (article 3 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020) [↑](#footnote-ref-5)
6. Au maximum 48 mois (article 3 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020) dans la limite de la durée de l’accord prévue à l’article 1. [↑](#footnote-ref-6)
7. Au maximum 40% (article 4 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020) [↑](#footnote-ref-7)
8. L’indemnité majorée devra être supérieure à 70% de la rémunération antérieure brute du salarié [↑](#footnote-ref-8)
9. Au maximum 36 mois [↑](#footnote-ref-9)
10. Engagement minimal (article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020) [↑](#footnote-ref-10)
11. Au minimum tous les 3 mois (article 1er du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020) [↑](#footnote-ref-11)
12. Les accords ne sont transmis à la CPPNI que si cette dernière exerce les fonctions de l’observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du Code du travail [↑](#footnote-ref-12)
13. Les coordonnées des CPPNI sont disponible à l’adresse suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/transmission-a-la-dgt-de-l-adresse-de-la-commission-permanente-paritaire-de> [↑](#footnote-ref-13)