



Négociation en cours : APLD

APLD et AP

- **C'est quoi ?**

AP (activité partielle) et APLD (activité partielle de longue durée) sont des dispositifs qui permettent à l'employeur d'obtenir une aide de l'état afin d'indemniser les salarié(es) qui subissent une perte de rémunération due à une réduction d'activité. L'AP et L'APLD sont basés sur le même principe, à une différence, pour le premier c'est du droit commun, pour le deuxième ,c'est un accord qui définit les règles applicables (rémunération, réduction du temps de travail , périmètre...) Mais, pour leur mise en place, il faut des motifs précis. Pour VTF c'est :

1. Un plan de ventes pour les prochaines années en baisse et qui entraînerait une baisse d'activité pour l'usine FBO
2. Un plan de départ volontaire sur les mesures d'âges dont l'objectif de réduction d'effectifs n'a pas été atteint (40 personnes pour un attendu de 80) ,
3. Crise des composants électroniques qui entraîne une baisse d'activité sur les volumes planifiés.

- **Qui sera concerné ?**

L'accord APLD en cours, est négocié pour l'ensemble de l'entreprise (au cas où...) mais suivant notre compréhension, il semble que ce dispositif sera utilisé d'abord sur les usines et particulièrement sur les lignes ou l'activité sera au point mort.

Vous l'aurez compris, le dispositif APLD peut être employé par activités et par salariés.

Ainsi, ne soyez pas surpris si vous vous retrouvez en AP , alors que d'autres ne le seront pas.

- **Réduction du temps de travail hebdomadaire ?**

40% maximale hebdomadaire : sur une semaine de 35h c'est 14h maxi d'heures chômées. La réduction du temps de travail sera définie dans l'accord en cours.

- **Calcul des heures indemnisées ?**

**ATTENTION ! VOUS NE TOUCHEREZ PAS 90% DE VOTRE SALAIRE NET,
Cette info qui circule dans l'entreprise est Fausse !**

L'état indemnise les heures chômées en dessous de la durée légale du travail (35 heures).

- *Un exemple pour que ce soit plus clair....*

Un salarié travaille 40 h par semaine. Au cours de la semaine en raison de la mise en AP, il travaille 19h au lieu de 40h .Le nombre d'heures à indemniser est de 40-19 = 21h. Les heures chômées entre la 36 éme heure et la 40 ième h sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'AP, ni à l'indemnisation du salarié par l'employeur, sauf si l'accord qui est en train d'être négocié le prévoit.

- *Exemple pour un APLD à 90%*

Un salarié qui travaille 40h /semaine et qui est en AP ce verra enlever 40h à taux plein sur son salaire et recevra une indemnité de 35h rémunéré à 90%

La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en AP incluant les majorations de nuit, équipe de suppléance, de 2x8,)

C'est pourquoi il est important de déterminer :

1. le nombre d'heures indemnisables
2. le taux horaire de base = (salaire que le salarié aurait perçu dans le mois s'il n'avait pas été en AP / la durée légale sur la période concernée)
3. le montant de l'indemnité et de l'allocation d'AP.

Ce principe de calcul s'applique pour tous !

Et, c'est sur ce principe de calcul que la rémunération en AP doit être calculée. Dire, qu'on touchera 90% , 84%, 72% du salaire net est totalement **FAUX !**

Un exemple pour que ce soit plus clair....

Un salarié travaille normalement 35h par semaine pour un salaire de base de 2700 euros. Le salarié est placé en AP ; il a travaillé 77 heures sur le mois.

1. Détermine le nombre d'heures indemnisables

151,67-77=74,67h chômées

2. Détermine le taux horaire de base

2700/151,67= 17,80 euros

3. Détermine le montant de l'indemnité et de l'allocation AP

Montant de l'allocation (60% x 17,80) x 74,67=797,47 euros

Montant de l'indemnisation (70% x 17,80) x 74,67 = 930,38 euros

Le reste à charge de VTF est de 132,91 euros.

Exemple 2 :

Une salariée est placée en AP ; Elle travaille 33h par semaine soit 143h par mois pour un salaire de base de 2500 euros, elle a une prime mensuelle de 300 euros.

1. Détermine le nombre d'heures indemnisables

Elle a travaillé 77h dans le mois

$143 - 77 = 66$ heures chômées

2. Détermine le taux horaire de base

$2500/143 = 17,48$ euros

il faut calculer le taux horaire des primes : $300/143 = 2,10$ euros

Le taux horaire global est de $17,48 + 2,10 = 19,58$ euros

3. Détermine le montant de l'indemnité et de l'allocation AP

Montant de l'allocation ($60\% \times 19,58$) $\times 66 = 775,36$ euros

Montant de l'indemnisation ($70\% \times 19,58$) $\times 66 = 904,59$ euros

Le reste à charge de VTF est de 129,23 euros.

• Application et durée de l'accord

L'accord doit pouvoir être opérationnel à partir du 01/03/2021

Il pourra être appliqué jusqu'au 31/12/2022