Une image contenant texte

Description générée automatiquement

**ACCORD COLLECTIF DU <DATE> RELATIF À** **L’ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)**

**Entre les soussignés** :

La société <DÉNOMINATION SOCIALE>, dont le siège social est à <ADRESSE>, immatriculée au RCS de <LIEU>, représentée par <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT> <NOM ET PRENOM>, agissant en qualité de <À COMPLÉTER>,

**D’une part,**

Et <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT>, <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT>,

**D’autre part,**

**Il a été convenu ce qui suit :**

***AVERTISSEMENT***

***Ce modèle correspond à un accord collectif conclu au niveau d’une entreprise ou d’un établissement. Il n’est pas adapté à un accord qui serait conclu au niveau du groupe.***

***Ce modèle constitue un simple exemple qui peut être complété et adapté en fonction des particularités de l’entreprise ou de l’établissement et de la situation***.

***En fonction des clauses optionnelles choisies, les numéros des articles surlignés en jaune peuvent varier.***

**PRÉAMBULE**

*Clause obligatoire*

Le déclenchement de la guerre en Ukraine depuis le 24 février a entraîné une instabilité et une envolée sans précédent des prix des fournitures, des matières premières et de l’énergie, tout particulièrement du gaz et du pétrole.

La forte inflation des coûts de production et la pénurie des matières premières affectent gravement l’activité du secteur des Travaux Publics, qui se matérialise par de nombreux contrats de longue durée, dont l’équilibre économique est remis en cause. Le décret du 5 avril 2022 en instituant une aide ciblée pour les PME du secteur des travaux publics confirme ce diagnostic.

Ces répercussions économiques s’observent au sein de <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT>.

<À COMPLÉTER PAR LE DIAGNOSTIC SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET LES PERSPECTIVES D’ACTIVITE DE l’ENTREPRISE OU DE l’ÉTABLISSEMENT>

**Le conseil de rédaction de la FNTP**

Ce diagnostic peut retracer les difficultés au niveau de la branche. Mais, je dois également présenter un diagnostic de la situation économique et des perspectives d’activité **au niveau où je conclus mon accord** : établissement ou entreprise.

* Décrire les hausses de coût dans l’entreprise ou l’établissement (hausse du prix des matériaux, fournitures, énergie concernés)
* Décrire la baisse d’activité engendrée par les conséquences économiques et financières de la guerre en Ukraine et l’inflation des coûts de production dans l’entreprise ou l’établissement : baisse du chiffre d’affaires, baisse des prises de commandes, impact sur le plan de charge des salariés, menaces pesant sur les emplois, dégradation des indicateurs financiers, …
* Cette baisse doit être durable : préciser la durée estimée pendant laquelle la baisse d’activité est amenée à perdurer.
* Préciser les perspectives économiques et financières : ce point est **important** car une dégradation des perspectives d’activité pourra justifier le non-remboursement des sommes reçues par l’employeur en cas de licenciement pour motif économique des salariés.

Pour vous aider dans la rédaction de votre préambule, vous pouvez vous appuyer sur les notes de conjoncture de la FNTP. Elles sont disponibles [ici](https://www.fntp.fr/data). En tout état de cause, la FNTP vous recommande de prévoir des indicateurs objectivables : chiffre d‘affaires, montant des prises de commandes, recul des heures travaillées, etc.

Des mesures d’adaptation sont nécessaires pour ne pas dégrader davantage la situation économique et financière de <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT> dans l’attente d’une relance de l’activité.

En raison du caractère durable de la baisse d’activité pour <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT> et de la menace pour l’emploi qui en résulte, il apparaît nécessaire de réduire la durée du travail, dans un objectif de préservation de l’emploi.

Au vu de ce diagnostic et afin de faire face au contexte sanitaire et économique incertain, la Direction et les <INDIQUER LA QUALITÉ DES INTERLOCUTEURS> ont convenu d’instituer le dispositif spécifique d’activité partielle dit « activité partielle de longue durée (APLD) » mis en place par la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 (modifiée par l’ordonnance n°2022-543 du 13 avril 2022) et le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 (modifié par le décret n°2022-508 du 8 avril 2022).

Le présent accord définit les conditions de recours au dispositif spécifique d’APLD sein de <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT>.

TABLE DES MATIÈRES

[TITRE I – CONDITIONS DE RECOURS À L’ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE 4](#_Toc58434072)

[Article 1 – Champ d’application : activités et salariés concernés par l’APLD 4](#_Toc58434073)

[Article 2 – Réduction maximale de l’horaire de travail en deçà de la durée légale 4](#_Toc58434074)

[Article 3 – Indemnisation des salariés placés en APLD 6](#_Toc58434075)

[Article 4 – Engagements en matière d’emploi 7](#_Toc58434076)

[Article 5 – Engagements en matière de formation professionnelle 8](#_Toc58434077)

[Article 6 – Conditions de prise des congés payés par les salariés 9](#_Toc58434078)

[Article 7 – Conditions de mobilisation du compte personnel de formation (CPF) 9](#_Toc58434079)

[Article 8 – Modalités d’information des <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT> 9](#_Toc58434080)

[TITRE II – DISPOSITIONS FINALES 10](#_Toc58434081)

[Article 9 – Procédure de validation de l’accord et de renouvellement de l’autorisation 10](#_Toc58434082)

[Article 10 – Date de début et durée d’application du dispositif d’APLD 11](#_Toc58434083)

[Article 11 – Entrée en vigueur et durée de l’accord 11](#_Toc58434084)

[Article 12 – Révision de l’accord 12](#_Toc58434085)

[Article 13– Dépôt de l’accord 13](#_Toc58434086)

# TITRE I – CONDITIONS DE RECOURS À L’ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE

### Article 1 – Champ d’application : activités et salariés concernés par l’APLD

*Clause obligatoire*

<OPTION 1 : JE SOUHAITE APPLIQUER L’ACCORD À TOUS MES SALARIÉS POUR L’ENSEMBLE DES ACTIVITES DE L’ENTREPRISE OU DE L’ETABLISSEMENT>

Le dispositif d’APLD est applicable à l’ensemble des salariés <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT>, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et pour l’ensemble des activités <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT>

<OPTION 2 : JE SOUHAITE APPLIQUER L’ACCORD À CERTAINES ACTIVITÉS ET À CERTAINS SALARIÉS>

Le dispositif d’APLD est applicable aux activités suivantes <À COMPLÉTER> :

*Eventuellement*

Parmi ces activités, peuvent être placés en activité partielle de longue durée, les salariés suivants <À COMPLÉTER> :

**Le conseil de rédaction de la FNTP**

**Salariés bénéficiaires.** Si tous mes salariés peuvent bénéficier de l’APLD, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrats d’apprentissage, de professionnalisation, etc.) et leurs modalités d’organisation de travail (temps partiel, forfait-jours, etc.), je suis libre d’exclure certains salariés. Dans ce cas, je peux lister par exemple les catégories de salariés concernés par l’APLD en précisant par exemple les emplois visés. Indiquer un simple pourcentage de salariés n’est pas suffisant. Il n’est pas nécessaire de désigner nommément les salariés concernés.

**Activité concernées**. Je dois identifier les activités et secteurs concernés avec précision. A l’instar de l’activité partielle de droit commun, l’APLD peut être prévue au niveau de l’entreprise, tout ou partie de l’établissement, unité de production, atelier, services, etc.

### Article 2 – Réduction maximale de l’horaire de travail en deçà de la durée légale

*Clause obligatoire*

L’horaire de travail des salariés visés à l’article 1er du présent accord sera réduit de 40 % au maximum. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue à l’article 10 du présent accord. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

<LE CAS ÉCHEANT, SI JE SOUHAITE DÉPASSER LA LIMITE DE 40%>

La limite maximale prévue à l'alinéa précédent peut être dépassée sur décision de l'autorité administrative dans les cas exceptionnels suivants <À COMPLÉTER> :



Dans ces cas exceptionnels, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

<LE CAS ÉCHEANT, SI J’AI DES SALARIÉS EN FORFAIT-JOURS>

Pour les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait annuel en jours comprenant <NOMBRE> jours de travail sur l’année et visés à l’article 1er du présent accord, le nombre de jours à travailler sera réduit de <NOMBRE> jours au maximum. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue à l’article 10 du présent accord. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

<LE CAS ÉCHEANT, SI JE SOUHAITE METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF POUR M’AIDER À SUIVRE LA RÉDUCTION D’ACTIVITÉ DE MES SALARIÉS >

Un compteur permettant d’apprécier la réduction d’activité des salariés visés à l’article 1er du présent accord sera tenu afin d’identifier les heures chômées d’une part, et les heures travaillées d’autre part.

**Le conseil de rédaction de la FNTP**

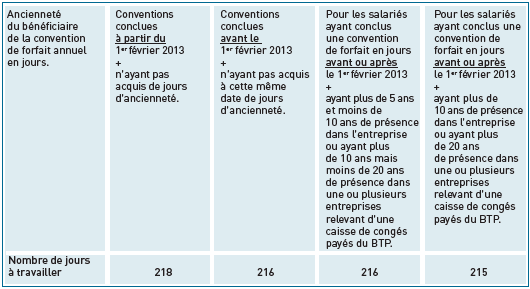
**Réduction maximale de l’horaire de travail.** En principe, je ne peux pas réduire l’horaire de travail de mes salairiés de plus de 40 % de la durée légale, soit 14 h chômées maximum et 21 heures d’activité (35 x 40 / 100).

Je peux toutefois porter cette réduction à 50% maximum, soit 17,5 h chômées (35 x 50 / 100), à condition de :

* prévoir expressément cette possibilité dans mon accord ;
* lister les cas exceptionnels dans lesquels cette réduction peut intervenir. Je peux tenir compte des difficultés particulières de mon entreprise ou de mon établissement, pouvant être liées notamment à l’ampleur et à la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d’activité, ou à l’impact d’éléments exogènes (fluctuation significative du coût des matières premières, chute du carnet de commandes, etc.) ;
* et de recueillir l’autorisation de la DIRECCTE.

**Spécificités pour les salariés en forfait-jours.** Je peux renouveler cette clause autant fois que nécessaire, en fonction du nombre de jours à travailler par mes salariés en forfait-jours.

Si je n’ai pas d’accord collectif et que j’applique les dispositions de branche sur ce thème, le nombre de jours à travailler dépend de l’ancienneté du bénéficiaire :



**Appréciation de la réduction d’horaire dans le cadre du dispositif d’APLD.** Cette réduction s’apprécie par salarié concerné sur la durée d’application du dispositif prévue par l’accord collectif. En conséquence, il est possible d’alterner des périodes de faible réduction d’activité, des périodes de forte réduction, des périodes d’activité normale et des périodes d’arrêt d’activité, dans le respect du plafond de 40% sur la durée d’application du dispositif.

*Exemple d’une réduction à 40% du taux d’activité d’un salarié sur 24 mois*



**Compteur de suivi.** La tenue d’un tel compteur n’est pas obligatoire. Elle est néanmoins recommandée car elle permet de s’assurer que le volume d’heures maximum donnant lieu au versement des allocations APLD sur la durée de recours au dispositif n’a pas été dépassée (équivalent à la réduction d’activité de 40% calculée sur la totalité du recours au dispositif, dans la limite de 24 mois). En effet, s’il est atteint avant la fin de recours au dispositif : je ne pourrais plus recourir à l’APLD.

Ce compteur pourra m’être demandé en cas de contrôle par l’administration lors de la vérification des conditions de placement en APLD de mes salariés.

### Article 3 – Indemnisation des salariés placés en APLD

*Clause facultative*

<OPTION 1 : JE SOUHAITE VERSER L’INDEMNITÉ LÉGALE À MES SALARIÉS>

Les salariés placés en APLD reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, dans les conditions fixées par l’article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 et par l’article 8 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020. Conformément aux textes en vigueur à la date de signature du présent accord, elle correspond à 70 % de leur rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du Code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise 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 cette indemnité est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

<OPTION 2 : JE SOUHAITE VERSER UNE INDEMNITÉ PLUS FAVORABLE À MES SALARIÉS>

Les salariés placés en APLD reçoivent une indemnité horaire correspond à <TAUX> % de leur rémunération brute. <À COMPLÉTER, LE CAS ÉCHÉANT, PAR CE QUI AURA ÉTAIT NÉGOCIÉ ENTRE LES PARTIES>.

**Le conseil de rédaction de la FNTP**

Je peux décider de verser à mes salariés une indemnité supra-légale. Je dois alors en fixer le taux dans mon accord collectif. Le régime social de l’indemnité d’activité partielle légale ou supra-légale est précisée sur le [site de l’URSSAF](https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/reduire-ou-cesser-lactivite/la-reduction-ou-la-cessation-tem/lactivite-partielle-de-longue-du.html).

### Article 4 – Engagements en matière d’emploi

*Clause obligatoire*

*Exemple :*

L’entreprise s’engage à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique pour les salariés placés en APLD sur le périmètre de <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT> pendant la durée d’autorisation d’activité partielle de longue durée accordée par l’autorité administrative pour 6 mois.

**Le conseil de rédaction de la FNTP**

L’APLD s’accompagne obligatoirement d’un engagement de l’employeur en matière d’emploi. C’est à l’accord collectif de définir le périmètre des engagements en matière d’emploi. L’employeur doit mettre en place des engagements compatibles avec sa situation économique et ses prévisions d’activité. A défaut d’une telle stipulation dans l’accord, les engagements en matière de maintien dans l’emploi portent sur l’intégralité des emplois de l’établissement ou de l’entreprise.

Ainsi, je peux restreindre le périmètre des emplois maintenus en m’engageant par exemple à maintenir les emplois des seuls salariés placés en APLD comme le prévoit la clause ci-dessus. En effet, ce périmètre est cohérent avec l’obligation de l’employeur de rembourser les sommes perçues pour chaque salarié placé en APLD dont le licenciement pour motif économique est prononcé pendant la durée de recours au dispositif d’APLD.

Autre option : je peux aussi m’engager à ne pas licencier pour motif économique sur le périmètre de certains emplois (à préciser).

Autre option : Si la négociaton l’exige, je peux aussi proposer des dispositions plus contraignantes, en m’engageant, par exemple, à :

* ne procéder à aucun licenciement pour motif économique pendant la durée de recours au dispositif d’APLD pour tous les salariés de mon entreprise ou de mon établissement ;
* ne pas établir de plan de sauvegarde de l’emploi (PSE) prévu à l’article L. 1233-61 du Code du travail pendant la durée de recours au dispositif d’APLD.
* etc

**Attention !** Ces options alternatives ne sont pas sans conséquences. L’employeur qui licencie pour motif économique les salariés qui n’étaient pas placés en APLD **mais qu’il s’est engagé à maintenir dans l’emploi** est redevable d’une sanction financière égale pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes reçues au titre de l’APLD et le nombre de salariés placés en APLD.

Si vous avez recours à des engagements de maintien dans l’emploi qui s’appliquent à tous les emplois et salariés de l’entreprise, nous vous conseillons d’indiquer que les engagements sont levés en cas de dégradation des perspectives d’activité par rapport au diagnostic économique initial.

### Article 5 – Engagements en matière de formation professionnelle

*Clause obligatoire*

Les parties signataires considèrent que la préservation et le développement des compétences des salariés constitue l’un des facteurs essentiels de la poursuite et de la relance de l’activité de <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT>.

Les périodes chômées au titre de l’activité partielle de longue durée pourront être mises à profit pour former les salariés aux compétences de demain et ainsi sécuriser leur parcours professionnel.

<CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT> entend mobiliser à ce titre :

<AU CHOIX – IL EST POSSIBLE DE CUMULER LES OPTIONS>

* le FNE-Formation : Les formations financées dans ce cadre devront favoriser le développement des compétences des salariés et leur employabilité ;
* le plan de développement des compétences en privilégiant les formations nécessaires à la relance et à l’acquisition de nouvelles compétences essentielles pour le développement et la performance <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT> ;
* la promotion et reconversion par l’alternance tel que prévu par l’accord du 3 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre du dispositif de Promotion et reconversion par l’alternance dans les entreprises de Travaux Publics <LE CAS ÉCHÉANT, ILLUSTREZ CET ITEM EN INDIQUANT LES CERTIFICATIONS ENVISAGÉES>.

**Le conseil de rédaction de la FNTP**

Le Ministère du travail recommande dans son [questions-réponses](https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle-chomage-partiel/faq-apld) que les périodes chômées puissent être mises à profit pour conduire des actions de formation ou de validation des acquis de l’expérience, et pour maintenir et développer les compétences des salariés. Il est possible d’abonder le CPF, de renforcer le plan de développement des compétences, de mobiliser le FNE formation et le FSE pour le financement des coûts de formation engagés pour faire face aux difficultés économiques conjoncturelles.

### Article 6 – Conditions de prise des congés payés par les salariés

*Clause facultative*

Afin de limiter le recours à l’activité partielle de longue durée et d’assurer aux salariés visés à l’article 1er du présent accord, le maintien de leur rémunération par le versement d’une indemnité de congés payés, les salariés bénéficiaires de l’APLD sont incités à prendre leur congés payés acquis avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif.

### Article 7 – Conditions de mobilisation du compte personnel de formation (CPF)

*Clause facultative*

Afin de mettre à profit la réduction du temps de travail liée à l’APLD, les salariés seront informés de la possibilité qu’ils ont de mobiliser leur compte personnel de formation pour suivre une formation durant cette période.

<LE CAS ÉCHÉANT, INDIQUEZ>

Dans le cas où les droits acquis par le salarié sur son compte personnel de formation ne lui permettraient pas de bénéficier d’une prise en charge intégrale de sa formation, <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT> s’engage à abonder <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT> le CPF du salarié en activité partielle de longue durée dans le cadre d’un projet co-construit avec elle.

**Le conseil de rédaction de la FNTP**

Cette clause étant facultative, il s’agit d’un simple exemple illustrant ce que je peux prévoir dans mon accord. **L’entreprise n’a aucune obligation d’abonder le CPF dans le cadre de l’APLD.** Si elle souhaite le faire, elle peut fixer le montant de la dotation librement.

### Article 8 – Modalités d’information des <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT>

*Clause obligatoire*

Les <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT> sont informé(e)s sur la mise en œuvre du présent accord au moins tous les 3 mois.

Cette information portera notamment sur <À COMPLÉTER> :

Par ailleurs, avant l’échéance de chaque période d’autorisation de recours au dispositif de 6 mois, l’employeur adresse à l’autorité administrative, à l’appui de sa demande de renouvellement, le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique (CSE) a été informé sur la mise en œuvre de l’APLD.

Enfin, les institutions représentatives du personnel, et le cas échéant les organisations syndicales signataires du présent accord, sont informées lorsque l'autorité administrative indique à l'employeur qu’elle ne lui demandera pas le remboursement de tout ou partie des sommes qu'il doit, dans les hypothèses suivantes :

* si la situation économique et financière de <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT> est incompatible avec ce remboursement ;
* si les perspectives d’activité se sont dégradées par rapport à celle prévues en préambule du présent accord.

Elles sont également informées lorsque l’employeur saisit l’autorité administrative d’une demande tendant au bénéfice de ces dispositions.

**Le conseil de rédaction de la FNTP**

**Si je n’ai pas de CSE.** Je n’ai aucune obligation d’information.

**Si j’ai un CSE et, le cas échant, des syndicats signataires.** Je dois les informer, a minima, au moins tous les 3 mois.

**Informations à transmettre.** Le décret du 28 juillet 2020 relatif à l’APLD ne précise pas l’objet de l’information. Je peux préciser par exemple dans l’accord que les organisations syndicales de salariés signataires et/ou le CSE sont informées sur les activités et les salariés concernés par le dispositif, le nombre d’heures chômées, le suivi des engagements en matière d’emploi et de formation professionnelle, etc.

### 

# TITRE II – DISPOSITIONS FINALES

### Article 9 – Procédure de validation de l’accord et de renouvellement de l’autorisation

L’accord collectif est adressée à l'autorité administrative pour validation par voie dématérialisée sur l’adresse suivante**:** <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord collectif. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant le délai de 15 jours vaut décision d'acceptation de validation.

La décision de validation vaut autorisation de recours à l’APLD pour une durée de 6 mois.

Elle sera porté à la connaissance des salariés par <CHOISISSEZ UN ÉLÉMENT>.

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d’APLD au titre du présent accord collectif ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation est transmise à l'autorité administrative.

L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, dans le respect de la durée maximale d’application du dispositif fixée à l’article 10 au vu :

* du bilan portant sur le respect des engagements en matière d’emploi et de formation professionnelle et sur l’information des organisations syndicales signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l’accord ;
* du diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d’activité de l’établissement ou de l’entreprise ;
* du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s’il existe a été informé sur la mise en œuvre de l’APLD.

**Le conseil de rédaction de la FNTP**

Dans son [questions/réponses](https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/faq-apld#autorisation), le ministère du Travail indique qu’il n’est pas nécessaire de déposer une demande d’autorisation en plus du dépôt de l’accord sur la plateforme <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr> car la décision de validation vaut autorisation d’APLD pour 6 mois.

**Information des salariés.** Je dois informer mes salariés de la décision de validation ainsi que des voies et délais de recours, par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information (exemple : par mail, par courrier, via l’intranet de l’entreprise, etc.). En cas de décision implicite de l’administration (c’est-à-dire si l’administration ne me répond pas dans un délai de 15 jours à compter de la réception de l’accord) je dois leur tranmettre une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration.

### Article 10 – Date de début et durée d’application du dispositif d’APLD

*Clause obligatoire*

Le début d’application du dispositif d’APLD est fixé au <DATE>.

La durée maximale de mise en œuvre du dispositif est de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs, appréciée à compter du premier jour de la première période d’autorisation d’activité partielle accordée par l’autorité administrative. Cette durée est applicable, sous réserve du renouvellement de l’autorisation d’APLD pour chaque période de 6 mois par l’autorité administrative dans les conditions fixées à l’article 9.

**Le conseil de rédaction de la FNTP**

**Début du bénéfice de l’APLD.** Je peux bénéficier de l’APLD au plus tôt le 1er jour du mois civil au cours duquel j’ai transmis la demande de validation à l’administration.

*Exemple : si je transmets ma demande à la fin du mois de mai, je peux* *placer mes salariés en APLD de manièré rétroactive, dès le 1er mai (= date de début d’application).*

**Durée d’application de l’APLD dans l’entreprise**

Je peux bénéficier de l’APLD par période de 6 mois renouvelables, dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs appréciée à compter du premier jour de la première période d’autorisation d’activité partielle accordée par l’autorité administrative.

Je peux prévoir une durée inférieure à 36 mois, par exemple 24 mois de bénéfice d’APLD*.*

### Article 11 – Entrée en vigueur et durée de l’accord

*Clause obligatoire*

Sous réserve de sa validation par l’autorité administrative, le présent accord prendra effet le <DATE>. Il est conclu pour une durée déterminée de <INDIQUEZ LA DURÉE>, soit jusqu’au <DATE>.

**Le conseil de rédaction de la FNTP**

**Durée de l’accord.**

A minima, la durée de l’accord doit être égale à la durée de recours au dispositif d’APLD.

Je peux bénéficier de l’APLD par période de 6 mois renouvelables, dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifsappréciée à compter du premier jour de la première période d’autorisation d’activité partielle accordée par l’autorité administrative. Mon accord peut donc s’appliquer pendant une durée maximale de 4 ans. En tout état de cause, l’accord collectif doit être transmis à l’autorité administrative au plus tard le 31 décembre 2022.

* Exemple de clause complétée pour un début d’application de l’APLD au 1er mai 2022 :

*Sous réserve de sa validation par l’autorité administrative, le présent accord prendra effet le 1er mai 2022. Il est conclu pour une durée déterminée de 48 mois, soit jusqu’au 30 avril 2024.*

### Article 12 – Révision de l’accord

*Clause obligatoire*

<OPTION 1 : MON ACCORD EST APPROUVÉ PAR RÉFÉRENDUM>

L’employeur peut proposer à tout moment un projet d’avenant de révision du présent accord aux salariés.

Ce projet devra leur être communiqué <NOMBRE> jours au moins avant la date prévue pour leur consultation, accompagnée des modalités d’organisation de la consultation.

Celle-ci devra être organisée à l’issue d’un délai de <NOMBRE> jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d’avenant.

Dans l’attente de son entrée en vigueur, les dispositions du présent accord, objet de la demande de révision, continueront à s’appliquer.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

<OPTION 2 : MON ACCORD EST NÉGOCIÉ ET SIGNÉ AVEC DES SALARIÉS MANDATÉS PAR UNE ORGANISATION SYNDICALE OU AVEC LES MEMBRES DU CSE>

Le présent accord pourra être révisé par les parties habilitées en vertu des dispositions légales en vigueur. La demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par tout moyen conférant date certaine à chacune des autres parties signataires ou adhérentes.

Dans un délai de <NOMBRE> mois courant à partir de l'envoi de cette demande, les parties intéressées devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Dans l’attente de son entrée en vigueur, les dispositions du présent accord, objet de la demande de révision, continueront à s’appliquer.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

<OPTION 3 : MON ACCORD EST NÉGOCIÉ ET SIGNÉ AVEC DES DÉLÉGUES SYNDICAUX>

Le présent accord pourra être révisé par les parties habilitées en vertu des dispositions légales en vigueur. La demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par tout moyen conférant date certaine à chacune des autres parties signataires ou adhérentes, et aux organisations syndicales de salariés représentatives dans l’entreprise.

Dans un délai de <NOMBRE> mois courant à partir de l'envoi de cette demande, les parties ou organisations intéressées devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Dans l’attente de son entrée en vigueur, les dispositions du présent accord, objet de la demande de révision, continueront à s’appliquer.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

### Article 13– Dépôt de l’accord

*Clause obligatoire*

Le présent accord sera déposé par l’entreprise auprès de la Direction régionale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités (DREETS) compétente via la plateforme Télé-accords.

Un exemplaire de l’accord sera également envoyé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud’hommes du lieu de conclusion.

Fait à <LIEU>, le <DATE>

En <NOMBRE> exemplaires

Signataires