**Décision unilatérale de l’employeur instituant l’Activité Partielle de Longue Durée (APLD)**

*Pour les structures de la branche Sport de moins de 50 salariés équivalents temps plein ou les structures de plus de 50 salariés sans CSE (PV de carence nécessaire) – à défaut d’accord d’entreprise d’APLD*

La présente trame est mise à votre disposition à titre indicatif, en complément des informations relatives au dispositif d’APLD que vous pourrez consulter dans les fiches suivantes sur le site internet du CoSMoS :

<http://cosmos.asso.fr/actu/dispositif-dactivite-partielle-longue-duree-apld-19343>

<http://cosmos.asso.fr/actu/activite-partielle-de-longue-duree-apld-un-accord-20113>

[…] : à compléter

*(XXX) : informations pratiques à supprimer lors de la réalisation du document final*

XXX : optionnel si nécessaire/voulu dans la structure (ex : présence ou non d’un CSE)

*Nb : les exemples qui sont expressément indiqués comme tels tout au long du document, notamment dans le préambule, ne sont bien évidemment pas exhaustifs et ont vocation à être adaptés/complétés/modifiés selon la réalité à laquelle vous êtes confrontés dans votre structure.*

La demande d’APLD se fait sur le site internet : <http://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>

La DUE doit être transmise à la DREETS/DDETS de votre territoire.

Après consultation du comité social et économique au cours de la réunion du [date] (procès-verbal annexé à la présente décision), la structure [raison sociale] a décidé ce qui suit.

Eu égard aux circonstances exceptionnelles liées aux conséquences économiques et sociales de la crise du virus covid-19 impactant nos activités, [nom de la structure], [forme juridique] (ci-après « La Structure »), située [adresse du siège social / de l’établissement], représentée par [NOM Prénom du représentant légal] établit la présente décision unilatérale de l’employeur de recourir au dispositif d’activité partielle de longue durée (APLD) à compter du [date de prise d’effet de la DUE]. La présente DUE est prise en application de l’accord conclu dans la branche Sport le 04 décembre 2020 (accord de branche annexé à la présente décision).

**Préambule : diagnostic sur la situation économique**

*(En application de l’accord de branche, vous devez reprendre dans votre DUE les éléments de préambule de l’accord de branche, en les complétant du diagnostic effectué concrètement pour votre structure)*

Dans l’accord de branche du 04 décembre 2020, les éléments de diagnostic suivants sont visés concernant la situation du secteur :

« *Depuis le 16 mars 2020, la crise sanitaire s’installe dans le temps, et avec elle des conséquences sociales et économiques désormais durables : les mesures mises en place pour contrôler la pandémie (confinement, protocoles sanitaires, fermetures administratives, couvre-feu dans certaines métropoles…), la crainte des pratiquants à revenir dans les lieux d’activité sportive, et un certain mouvement de repli, ont un impact direct sur l’activité des structures de la branche et rendent difficile leur relance, voire leur survie.*

*Concrètement, le premier confinement a entraîné l’arrêt des activités professionnelles de l’ensemble des entreprises du champ conventionnel.*

*A partir du 11 mai 2020, la reprise des activités sur la branche s’est effectuée de manière échelonnée avec des calendriers et des contraintes sanitaires ne permettant pas un rebond économique pour l’ensemble des structures.*

*Une nouvelle vague de fermetures administratives a eu lieu à partir du 25 septembre 2020 jusqu’au second confinement du 30 octobre 2020, qui entraîne de nouveau pour une très grande majorité des entreprises de la branche un arrêt complet ou une forte réduction de leur activité qui se prolongera à minima jusqu’au 20 janvier 2021, sous réserve de l’évolution de la situation sanitaire.*

*Dans ce contexte, les mesures prises pour lutter contre l’épidémie ont les conséquences suivantes sur les activités et entreprises de la branche :*

*- les restrictions et le durcissement des règles sanitaires ont un effet direct sur l’accueil du public, de la clientèle, des adhérents ... ;*

*- les événements sportifs, lorsqu’ils peuvent se tenir, doivent être adaptés aux protocoles applicables ;*

*- les salles de sports et enceintes sportives subissent des décisions de fermeture administrative ;*

*- les périodes de confinement ou de restriction de circulation de la population entraînent un arrêt forcé de nombreuses activités du secteur ;*

*- …*

*Ainsi, cette crise exceptionnellement grave, et inédite, réclame d'accompagner les baisses durables d'activité des structures de la branche du Sport et de faire de la défense de l'emploi et des compétences une priorité absolue.*

*Le sport compte parmi les secteurs d’activité « particulièrement affectés par la crise sanitaire », dans le cadre des mesures prises par les autorités gouvernementales pour accompagner les entreprises et associations mises en difficultés.*

*En complément, par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée, dénommé « APLD », afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche, dès lors que les structures auront une visibilité suffisante sur la reprise des activités sportives compte tenu des restrictions sanitaires applicables. La mobilisation de cet outil par les entreprises et associations dépendra donc en pratique de leur évaluation de la situation dans laquelle elles se trouveront en termes de perspectives de reprise d’activité.* »

Dans ce contexte de grandes difficultés pour le secteur sport, les mesures prises pour lutter contre l’épidémie ont les conséquences suivantes sur l’activité spécifique de notre structure : [à définir et compléter selon les particularités applicables à votre structure]

- [par exemple : baisse de la fréquentation de XX% / baisse du nombre de licenciés par rapport à 2019 : XX% / …] ;

- [par exemple : annulation des compétitions sportives entraînant le report et/ou l’annulation des matchs/manifestations suivants : détailler le calendrier modifié / …] ;

- [par exemple : le décret du XX/XX/XXXX ou la décision de la préfecture de [région] en date du XX/XX/XXXX nous a expressément contraint à fermer notre salle / …] ;

- [arrêt total de notre activité sur la période du XX/XX/XXXX au XX/XX/XXXX] ;

- …

*(il est très important de bien détailler ce préambule et de lister l’ensemble des difficultés rencontrées, et les projections de baisse d’activité / perspectives d’activité réalisées pour la période envisagée d’application de la DUE, afin de justifier du recours au dispositif d’APLD)*

Compte tenu de ces différents éléments, il est nécessaire pour [raison sociale] de recourir au dispositif d’APLD tel qu’introduit au niveau légal et dont se sont saisis les partenaires sociaux de la branche sport, afin de préserver les emplois des salariés de la structure.

[Raison sociale] a donc décidé, en application de l’accord du 4 décembre 2020 relatif à l’activité partielle dans le sport, de ce qui suit :

**Article 1 : Champ d’application**

[à définir]

**Option 1 :** L’ensemble des salariés de [Raison sociale] est concerné par la présente décision.

**Option 2 :** Seuls les salariés des activités suivantes sont concernés : [à détailler]

Tous les salariés entrant dans le présent champ d’application sont concernés quelle que soit la forme de leur contrat de travail (CDI, CDD, apprentis…).

**Article 2 : Durée de mise œuvre du dispositif d’APLD**

Le dispositif est mis en place du [date début] au [date de fin].

*(Le dispositif peut être mis en place pour une durée maximale de 24 mois consécutifs ou de 24 mois non consécutifs au cours d’une période globale de 36 mois. Il convient de calculer 36 mois à compter de la date d’application de la DUE ; exemple pour un début au 01/05/2021, elle pourra s’appliquer jusqu’au 30/04/2024*

*A noter : une DUE pouvant être mise en place sur la base de l’accord de branche jusqu’au 30 juin 2022, la date d’application maximale pourrait dans ce cas s’étendre jusqu’au 29 juin 2025).*

Le dispositif est sollicité sous réserve d’homologation par l’administration. L’homologation est acquise pour 6 mois maximum. Elle peut être renouvelée par période de 6 mois, sans dépasser 24 mois continus ou discontinus, sur une période de 36 mois, soit jusqu’au [date maximale].

*(A noter : la DUE est adressée à l’autorité administrative compétente pour homologation conformément aux dispositions en vigueur.*

*En présence d’un CSE au sein de la structure, la DUE est accompagnée de l'avis préalablement rendu par le CSE.*

*En application des dispositions en vigueur :*

* *La décision d’homologation vaut autorisation d’activité réduite spécifique pour une durée de 6 mois maximum. Elle est renouvelée par période de 6 mois, au vu d’un bilan établi par l’employeur.*
* *L’employeur adresse en effet à l’autorité administrative, avant l’échéance de chaque période d’autorisation d’activité réduite spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d’emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d’information du CSE, s’il existe, sur la mise en œuvre de l’accord.*
* *Ce bilan est accompagné d’un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d’activité de l’établissement, de l’entreprise ou du groupe, ainsi que 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.*

*La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document unilatéral.)*

**Article 3 : Réduction de la durée du travail**

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le dispositif spécifique d’activité partielle de longue durée (APLD) ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d’activité partielle prévu à l’article L.5122-1 du Code du travail.

**Option 1 (*de principe*) :**

Dans le cadre de l’APLD, l’horaire de travail des salariés visés à l’article 1 sera réduit au maximum de 40% en deçà de la durée légale du travail.

***Option 2 (si strictement nécessaire car soumis à autorisation de l’administration) :***

Par exemple : Compte tenu de la situation exceptionnelle à laquelle est confrontée la Structure dont l’activité est fortement impactée par la crise, et compte tenu de la grande incertitude qui pèse sur la reprise de l’activité et des prévisions actuelles, en raison notamment de [à détailler : fermeture de salles, interdiction de reprise en intérieur, …], la Structure sollicite l’autorisation de l’administration du travail afin de pouvoir réduire l’horaire de travail au-delà du seuil de 40%. En effet, [détailler les circonstances exceptionnelles de manière factuelle].

Dans ces circonstances, et sous réserve de l’obtention de l’autorisation visée ci-dessus et de l’homologation de la présente DUE, l’horaire de travail des salariés visés à l’article 1 sera réduit au maximum de 50 % en deçà de la durée légale du travail.

Cette réduction s’apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif encadrée par l’article 2.

La réduction d’horaire peut conduire à la suspension temporaire de l’activité.

**Article 4 : Indemnisation des salariés**

*(Il vous appartient de définir le montant d’indemnisation que vous envisagez de verser aux salariés, dans le respect du minimum légal.*

*Si la structure est dotée d’un CSE, il doit avoir été consulté sur les modalités et montants d’indemnisation des salariés et une précision peut être apportée sur ce point dans le document de DUE.)*

Pendant les périodes d’activité réduite, les salariés concernés recevront une indemnité horaire dans les conditions définies par les dispositions légales et règlementaires en vigueur dans le cadre du dispositif d'APLD.

A titre d’informatif, à la date de rédaction de la présente DUE, l’indemnité d’APLD est égale à 70 % du salaire brut horaire de référence servant d’assiette à l’indemnité de congés payés, dans la limite de 70% de 4,5 SMIC.

En parallèle l’employeur perçoit une allocation d’activité partielle calculée selon les dispositions règlementaires applicables.

*(A noter : concernant les droits des salariés, l’accord de branche précise les éléments suivants pouvant être intégrés dans la DUE – si la structure n’est pas concernée par un dispositif d’intéressement ou de participation, cette mention est à retirer de la DUE) :*

Durant l’APLD, sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif les droits garantis en application des dispositions légales, conventionnelles et règlementaires en vigueur, notamment :

* l’acquisition des droits à congés payés (article R.5122-11 du Code du travail) ;
* la répartition de la participation et de l’intéressement : la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l’intéressement, lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié – lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu’aurait perçus le salarié s’il n’avait pas été placé en APLD (article R.5122-11 du Code du travail) ;
* le calcul de l’ancienneté du salarié.

Concernant les régimes de complémentaire santé et de prévoyance, les cotisations et contributions patronales et salariales correspondantes sont appliquées sur les indemnités brutes d’activité partielle versées au salarié pendant la période d’APLD.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu’en soit la cause, pour le calcul du salaire de référence, la rémunération servant de base de calcul à l’indemnité de rupture est celle que le salarié aurait perçue s’il n’avait pas été placé en APLD.

**Article 5 : Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle**

*5.1. Engagements en matière d’emploi*

*(L’interdiction de licenciements économiques a minima pour les salariés placés en APLD, pendant la durée du dispositif, est fixée par l’accord de branche et constitue un engagement minimum, sous peine pour l’employeur de s’exposer au remboursement des allocations d’activité partielle reçues s’il ne respecte pas cette mention – il est possible de prendre d’autres engagements visant à préserver l’emploi des salariés, notamment dans le cadre de la consultation menée avec le CSE si la structure est dotée de cette instance, mais ce n’est pas obligatoire.)*

Par exemple au-delà du minimum obligatoire :

La préservation des emplois et des compétences au sein de la Structure est le facteur essentiel de la poursuite de l’activité et d’un retour à un niveau d’activité normale.

C’est la raison pour laquelle le dispositif d’APLD est mis en place, accompagné de l’interdiction de tout licenciement pour motif économique au sein de la structure pour les salariés placés en APLD / pour l’ensemble des salariés pendant toute la durée d’application de la présente DUE, et dans les X mois suivants son terme.

*5.2. Engagement en matière de formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation*

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif d'APLD peut définir ses besoins en formation à l’occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d’évaluation, entretien managérial…). *(disposition de l’accord de branche à prévoir obligatoirement dans la DUE)*

*(Les engagements pris en matière de formation sont à adapter aux besoins et à la situation précise de la structure – attention ici encore au risque pris en cas de non-respect des engagements qui seront fixés par la DUE de remboursement des allocations d’activité partielle reçues.)*

Quelques exemples :

Avant le placement en APLD le salarié bénéficie d’un entretien avec l’employeur afin de déterminer d’éventuelles formations envisageables durant les périodes d’inactivité / d’activité réduite.

Pendant la durée de l’APLD, les formations suivantes seront mobilisables, dans les conditions détaillées également ci-dessous : [à détailler]

Le salarié placé dans le dispositif d'APLD qui réalise pendant cette période, une ou plusieurs formations peut/doit mobiliser son compte personnel formation (CPF).

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l’entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences.

**Article 6 : Efforts proportionnés des instances dirigeantes**

*(L’accord de branche recommande aux entreprises et aux associations de faire preuve de soutien en prenant part à l’effort de solidarité, pendant la période d’APLD en examinant les conditions dans lesquelles les dirigeants fournissent des efforts en parallèle de ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif. Une mention doit être intégrée sur ce point dans la DUE mise en place si la structure est concernée.)*

Par exemple :

Aucune augmentation n’est appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre de l’APLD.

S’agissant des dividendes, celles-ci sont examinées en tenant compte de la situation économique et des efforts des salariés dans le cadre de l’APLD.

Les indemnisations versées aux dirigeants bénévoles sont suspendues / gelées durant la période d’APLD.

**Article 7 : Modalités d’information du personnel sur la mise en œuvre de la DUE**

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif d'APLD sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail…) de toutes les mesures d’activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l’entreprise… Ils sont informés dans ce cadre des engagements pris dans l’article 5.

La présente décision unilatérale ainsi que la décision d’homologation s'y rapportant sont communiquées aux salariés par voie d'affichage sur le lieu de travail ou tout autre moyen permettant de certifier la date de cette information.

*(Pour les structures dotées d’un CSE)*

L’employeur fournit au minimum tous les 3 mois au comité social et économique (CSE), les informations suivantes :

* le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l’APLD ;
* l’âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD…) des salariés concernés par l’APLD ;
* le nombre mensuel d’heures chômées au titre de l’APLD ;
* les activités concernées par la mise en œuvre de l’APLD ;
* le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle dans le cadre de l’APLD ;
* les entrées et sorties dans la structure pendant la période ;
* les perspectives de reprise de l’activité.

Un bilan portant sur le respect des engagements mentionnés à l’article 5 et sur les modalités d’information du CSE avec procès-verbaux de réunion *(pour les structures dotées d’un CSE)*, est transmis à l’autorité administrative au moins tous les six mois et avant toute demande de renouvellement de l’activité partielle. Ce bilan est accompagné d’un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d’activité de la structure.

Fait à [lieu], le [date]

Pour l'entreprise / l’association [à définir],

[Prénom NOM], en qualité de [à définir].

*(Il est prévu dans l’accord de branche que les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la sous-commission interprétation et négociation des accords d’entreprise de la CPPNI de la branche Sport (cppnisport@gmail.com) la DUE mise en place dans la structure.)*