

COMMUNIQUÉ – branche Sport

ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD) – UN ACCORD SIGNÉ

Pour tenter de faire face à la crise, le législateur a élaboré un dispositif d'activité partielle longue durée. Contrairement à l'activité partielle, un accord collectif est obligatoire pour accéder à ce dispositif. Cet accord permet de maintenir le dispositif de l'activité partielle sur le long terme, tout en apportant des garanties pour la protection de l'emploi. Dans ce cadre, la **branche Sport (IDCC 2511)** a signé un accord APLD qui va être prochainement applicable pour toutes les entreprises et activités de la branche.

Face aux restrictions qui affectent particulièrement le secteur du Sport, cet accord sera un outil supplémentaire pour faire face à la baisse d'activité, tout en garantissant la protection des emplois. **FO** n'est pas représentative dans la branche, et n'a donc pas participé à la négociation de l'accord. Malgré cela, nous alertons sur plusieurs points de l'accord qui restent insuffisants.

Conséquences du placement en activité partielle longue durée

La signature de cet accord n'emporte pas automatiquement placement en APLD. Un document unilatéral doit être rédigé par l'employeur.

Dans ce document unilatéral, l'entreprise ne peut pas déroger aux garanties fixées par l'accord de branche : niveau d'indemnisation pendant la période de mise en activité partielle, engagements en termes de protection de l'emploi et de formation ... autant d'éléments qui devront être respectés.

La branche du Sport regroupant une majorité de TPE avec moins de 10 salariés, **il est probable** que cet accord sera appliqué en l'état par les entreprises sans passer par une négociation interne. Pour que cet accord protège les emplois, encore faut-il que les entreprises puissent l'appliquer rapidement. Or, **FO** constate que cet accord ne comporte pas d'annexe d'application de l'accord par voie unilatérale pour faciliter la mise en place du dispositif. Cette absence pourrait constituer un obstacle pour les plus petites entreprises. Dans d'autres branches où **FO** est représentative, un tel document figure en annexe de l'accord. Notre organisation a par ailleurs élaboré un document adapté pour la branche du Sport, que vous pouvez consulter sur nos sites : <https://fecfo-services.fr/wp-content/uploads/2021/02/ANNEXE-COMMUNIQUE-APLD-SPORT.pdf>.

L'indemnisation du salarié en activité partielle longue durée

Concernant la rémunération des salariés qui sont placés en APLD, cet accord applique le minimum légal, c'est-à-dire 70% de la rémunération brute du salarié (**84% du salaire net**) avec un plancher et un plafond (4,5 fois le SMIC) fixé par la loi. **Attention**, la réduction horaire ne peut pas dépasser 40% du temps de travail par salarié sur la durée de l'application de l'APLD. La réduction horaire peut atteindre 50% du temps de travail dans le cas de circonstances exceptionnelles et sous autorisation de l'administration publique.

Indemnisation d'un salarié placé en APLD (branche Sport)	
Plancher	Indemnisation
8,11 € par heure	84 % du net

Un accord nécessaire ...

La branche du Sport a été très affectée par la crise sanitaire depuis mars 2020 et subit de plein fouet les dernières restrictions : certaines structures sont fermées, d'autres demeurent ouvertes mais doivent supporter les coûts avec des ressources moindres. L'allocation garantie par l'activité partielle de droit commun va également peu à peu diminuer au cours de l'année 2021. Pour la plupart des secteurs, l'allocation versée à l'employeur va passer à 36% du salaire brut avec des exceptions pour les secteurs particulièrement affectés par les restrictions. Ce dispositif pourra garantir aux salariés une indemnisation minimale garantie sur le long terme.

Les garanties en termes de formation sont aussi essentielles pour les salariés placés en APLD. Cet accord inclut des engagements pour la formation des salariés en activité partielle longue durée, avec notamment un abondement du CPF (*Compte Personnel de Formation*) du salarié par l'employeur ou l'organisme de formation pour la formation choisie.

... mais qui reste insuffisant.

FO regrette que l'accord n'améliore pas le dispositif légal en matière de niveau des indemnisations pour les salariés, comme de nombreuses branches l'ont acté.

FO regrette également que l'accord déroge à la loi pour être moins favorable en matière d'engagements sur l'emploi. En effet, le décret prévoit qu'à défaut tous les salariés d'une entreprise qui a recours à l'APLD soient protégés d'un licenciement économique durant la période d'application.

L'accord, au contraire, prévoit qu'à minima **seuls les salariés placés en APLD ne peuvent pas faire l'objet d'un licenciement pour motif économique**. Les dérives sont évidentes : on ouvre la voie vers des accords unilatéraux qui protégeraient qu'une partie des salariés, tout en laissant la voie ouverte aux procédures de licenciements économiques pour les autres. En limitant le champ d'application, cet accord dénature l'APLD qui est un dispositif qui doit permettre aux salariés d'obtenir des garanties en contrepartie d'un effort de leur part.

Concernant les efforts proportionnels des instances dirigeantes, l'accord invite seulement à titre indicatif à ne pas augmenter la rémunération des dirigeants ou à ne pas verser de dividendes durant l'application de l'APLD. Libre ensuite aux dirigeants de faire des efforts ou pas !

Pour **FO**, ces engagements sont insuffisants !

Un nouveau souffle grâce à l'APLD ?

FO espère que cet accord sera utilisé à bon escient par les entreprises en protégeant le maximum d'emplois dans un secteur particulièrement sinistré par les multiples vagues de restrictions sanitaires. Bien qu'utile pour parer à la baisse d'activité, l'APLD n'est pas une solution miracle.

Tout au long de cette période difficile, **FO** continuera à informer les salariés de la branche sur cet accord et son application par les entreprises du secteur.

Paris, le 8 février 2021

Contacts : Nicolas FAINTRENIE, Secrétaire de la Section fédérale des services - services@fecfo.fr
Yann POYET, Secrétaire de section fédérale adjoint – secretariat-general@snepat-fo.fr