

## COMMUNIQUÉ – branche des Salariés des cabinets d'avocats

### ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD) – L'ACCORD ÉTENDU

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 du personnel salarié des Cabinets d'Avocats (IDCC 1000)** a conclu un accord sur l'Activité partielle de longue durée le 22 janvier 2021. Cet accord a été étendu le 2 juillet 2021. Ce dispositif sera un outil supplémentaire pour les cabinets qui continuent de subir une baisse d'activité, tout en garantissant la protection des emplois.

#### Conséquences du placement en activité partielle longue durée

La signature de cet accord de branche ne donne pas automatiquement accès au dispositif de l'APLD. Un document unilatéral doit être rédigé par l'employeur. Les entreprises peuvent déroger aux garanties fixées par l'accord de branche uniquement en négociant un accord d'entreprise. En revanche, la branche étant composée d'une grande majorité de cabinets de moins de 10 salariés, il est probable que cet accord soit appliqué en l'état par les cabinets sans passer par une négociation interne.

En appliquant ce document unilatéral, un cabinet ne pourra 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.

#### Niveau d'indemnisation : une négociation compliquée...

Un accord de branche sur l'APLD fixe les contreparties auxquelles l'employeur ne peut pas déroger dans la mise en place du dispositif. Pour accéder au dispositif de l'APLD, l'employeur doit respecter certaines contreparties qui sont établies par l'accord. Durant les négociations, **FO** a défendu et obtenu :

- **La protection de tous les salariés travaillant au sein d'un même cabinet qui a recours au dispositif de l'APLD, qu'ils soient placés en APLD ou non.** Ces derniers ne peuvent pas faire l'objet de licenciement pour motif économique.
- Le maintien du salaire **à 100% du net (80% du brut)** pour le salarié en APLD au lieu de 70% du brut, comme prévu par le décret.
- L'interdiction d'augmentation des employeurs pendant la durée de l'application de l'APLD.
- Des contreparties en termes de formation, comme une dotation supplémentaire du CPF en cas de droits insuffisants.

Dès le début des négociations, **FO** a défendu le maintien du salaire à 100 % du net pour les salariés placés en APLD, alors que le patronat souhaitait rester au niveau minimum prévu par le décret (70 % du brut). Notre organisation a considéré que, bien que certains cabinets aient subi une perte d'activité prononcée, ce n'est pas le cas pour tous. De plus, contrairement à l'activité partielle de droit commun, qui est un dispositif qui a un caractère exceptionnel, l'APLD est un dispositif qui a vocation à être utilisé sur le long terme. Les salariés qui ont été placés en activité partielle durant la crise sanitaire ont déjà subi une perte de salaire pendant de longs mois, avec une indemnisation fixée à 85% du salaire net. Notre organisation considère que les salariés ont déjà subi

une perte de salaire assez importante durant la période. Pour rappel, l'APLD est un dispositif qui a été élaboré en anticipation de la baisse progressive du taux d'indemnisation et d'allocation de l'activité partielle de droit commun (AP). Un maintien de salaire à 100 % via l'APLD sera toujours moins important que d'avoir recours à l'activité partielle de droit commun.

La plupart des organisations patronales ont refusé d'avancer sur le maintien du salaire, en argumentant que certains cabinets seraient incapables d'assumer le reste à charge de ... 4,6 % ! **FO** est restée fermement sur sa position durant les négociations et a obtenu gain de cause avec la signature de l'accord par la plupart des organisations syndicales et une des organisations patronales.

Suite à la signature de l'accord, les organisations patronales n'en sont pas restées là. Une des organisations patronale a saisi le groupement d'experts de la DGT pour avoir son avis avant l'extension de l'accord. Dans le courrier de saisie, il a été demandé de faire une analyse de l'impact du reste à charge sur les cabinets de la branche. Dans un avis transmis le 15 juin 2021, le groupement d'experts a finalement abondé dans le sens de **FO** en partageant la même analyse sur l'impact minime qu'un maintien du salaire à 100% aurait sur les cabinets. Toujours selon eux, en l'absence du dispositif, l'employeur supporterait un coût beaucoup plus important...

Ces débats ont mis à la lumière du jour les dysfonctionnements de la branche des avocats, avec notamment l'absence d'un arrêté de représentativité du côté des organisations patronales. Sans arrêté de représentativité, la signature d'une seule organisation patronale suffit pour qu'un accord soit conclu dans la branche. Le groupement d'experts, dans son courrier de réponse suite à la saisie, n'a d'ailleurs pas manqué de rappeler à la branche cette situation particulière...

## L'indemnisation du salarié en activité partielle longue durée

Les salariés qui sont placés en APLD sont donc rémunérés à 80 % de la rémunération brute du salarié (**100 % du salaire net**) avec un plancher et un plafond (*4,5 fois le SMIC*) fixés 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 ( <i>branche Salariés des cabinets d'avocats</i> )	
Plancher	Indemnisation
<b>8,11 € par heure</b>	<b>100 % du net</b>

L'APLD est à ce jour encore peu utilisée, le dispositif de droit commun étant toujours avantageux pour les entreprises. En revanche, il pourrait bientôt être utilisé par les entreprises les plus touchées par la crise. Après plusieurs reports de la baisse prévue du taux d'allocation et d'indemnisation, le législateur prépare la sortie progressive de l'activité partielle prochainement. Les secteurs dits « protégés » bénéficieront d'un délai plus long avant la baisse définitive de l'activité partielle.

Pour vous renseigner sur les taux applicables à votre situation, n'hésitez pas à consulter notre [guide sur l'AP et l'APLD](#). L'accord APLD de la branche est [également disponible en ligne](#). Nous vous tiendrons informés de la mise en œuvre de cet accord, ainsi que des autres actualités de la branche.

Paris, le 15 juillet 2021

### Contacts :

Nicolas FAINTRENIE, Secrétaire de la Section fédérale des services – 01 48 01 91 95 – [services@fecfo.fr](mailto:services@fecfo.fr)

Paul BRIEY, Chargé de mission branches professionnelles – 06 95 73 58 83 – [pbriey@fecfo.fr](mailto:pbriey@fecfo.fr)