



L'employeur peut-il individualiser " l'APLD " ?

Par **Martincse**, le **29/09/2020** à **17:06**

Bonjour, je suis délégué syndical et représentant du personnel .Nous négocions actuellement avec notre employeur un projet d'accord d'entreprise permettant la mise en oeuvre de l'activité partielle longue durée .

Notre entreprise comprend une centaine de salariés. Nous sommes déjà placé en activité partielle "individualisée" depuis quelques mois. L'employeur souhaite continuer à bénéficier de cette mesure exceptionnelle avec l'APLD.

L'accord prévoit ainsi, pour définir le dispositif, différentes activités et une grille représentative des différents niveaux hiérarchiques. Ainsi , l'employeur souhaiterait pouvoir appliquer une répartition différente des heures d'activité partielle en fonction des secteurs d'activité qu'il a lui même défini, ou encore pouvoir attribuer un nombre de d'heure de travaille différent selon les qualifications des salariés. Par exemple un opérateur de production pourrait être à 40% , et un technicien à 0% .

J'ai planché sur le sujet à mon niveau , mais je n'arrive finalement pas à savoir si cette répartition différente des heures est légale ou non . Et en dehors de la légalité du dispositif , est il possible d'appliquer malgré tout ce type de mesure en dérogeant à la loi ainsi qu'à l'accord de branche par un accord d'entreprise?

Vous trouverez ici les informations que j'ai relevé pour tenter de résoudre cette question comme un cas pratique , mais je ne suis pas satisfait de ma résolution que je trouve encore équivoque.

L'article L5122-1 du Code du travail dispose « *En cas de **réduction collective de l'horaire de travail**, les salariés peuvent être placés en position **d'activité partielle individuellement et alternativement.** »*

L'activité partielle est une mesure par nature **collective**. L'employeur est tenu d'appliquer ce dispositif à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'établissement concernée et **ce de manière identique**.

Il lui incombe ainsi de mettre l'ensemble des salariés d'un service en activité partielle à 100% lorsque l'activité de ce dernier est à l'arrêt ou **d'organiser une réduction de l'horaire du travail identique** pour chaque collaborateur en cas d'activité réduite, au besoin par recours à un système de

« roulement ».

L'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 a prévu la possibilité pour l'employeur d'individualiser le recours à l'activité partielle. Compte-tenu de la situation exceptionnelle liée à la propagation de Covid-19, le Gouvernement a modifié le régime en place à titre **dérogatoire et temporaire** en octroyant à l'employeur la **possibilité** de « **placer une partie seulement des salariés** de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité »

Son recours est **provisoire**. Le dispositif de l'individualisation de l'activité partielle cessera **le 31 décembre 2020**.

Le titre IV du Décret du 28 juillet 2020 relatif au **dispositif d'activité partielle longue durée** dispose : « **Sauf stipulation contraire** de l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'autorité administrative ou de l'accord collectif de branche étendu , **les engagements en matière de maintien de l'emploi** portent sur **l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise**. »

L'article 4, alinéa 1 de ce titre prévoit au présent Décret : « **La réduction de l'horaire de travail mentionnée au 3° du I de l'article 1er ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.** »

L'accord de branche en date du 30 juillet 2020 relatif à **l'activité réduite pour le maintien en emploi** dans la métallurgie stipule en son **article 2.2** :

Alinéa 1 : « Le document, élaboré par l'employeur, **définit les activités et salariés** auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite »

Alinéa 3 : « Le dispositif d'activité réduite **ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée** dans les conditions prévues à **l'article 10 de l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020** portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. »

Le même accord stipule également à **l'article 2.3** : « En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est

*applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. **La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'activité réduite**, telle que prévue dans le document en application de l'article 2.7. **Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.** »*

Le projet d'accord collectif initié par l'entreprise **XXX** (septembre 2020) porte sur la mise en place de **l'activité réduite pour le maintien en emploi**.

Ce document stipule à son **article 1** : « *Le présent accord **concerne l'ensemble des activités de l'entreprise XXXX**. Il concerne donc les activités et effectifs suivants (..)* »

Concernant **la réduction maximale de l'horaire de travail**, il est ensuite précisé à **l'article 2** du projet : « *Sur la durée totale d'application du dispositif mentionnée à l'article 8 du présent document, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure, en moyenne, à **40% de la durée légale du travail**. **La réduction s'apprécie salarié par salarié.***

*La réduction de l'horaire de travail au titre du placement des salariés en activité réduite pour le maintien en emploi **peut conduire à la suspension totale de l'activité**. L'entreprise veillera à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.* »

En l'espèce, l'accord d'entreprise établi concerne les activités et salariés concernés par le dispositif d'activité partielle longue durée. Son champ d'application s'applique à l'ensemble de l'entreprise XXXX .

En l'espèce, la réduction de l'horaire de travail s'apprécie salarié par salarié. Cette réduction peut conduire à la suspension totale de l'activité.

Il résulte que l'application du dispositif tel qu'il est prévu dans le projet d'accord d'entreprise n'est pas individualisé. Celui-ci s'impose à l'ensemble des salariés, c'est une réduction collective de l'horaire de travail.

La réduction maximale de l'horaire de travail est portée à 40% de la durée légale de travail. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné. Ceux-ci peuvent être placés tel que disposé à l'article **L5122-1 du Code du travail** : « **en position d'activité partielle individuellement et alternativement** ».

L'individualisation du recours à l'activité partielle permettait à l'employeur par dérogation d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.

Il résulte que l'organisation de la réduction de l'horaire de travail doit être identique pour l'ensemble du personnel. La répartition des heures travaillées s'applique de façon uniforme à

l'ensemble des salariés du dispositif.

Je vous remercie d'avance pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **29/09/2020** à **17:22**

Bonjour,

Je ne sais pas si vous avez consulté [ce dossier](#) qui pourrait compléter les informations que vous avez déjà recueillies...