

[Accueil](#) » [Relations collectives](#) » [Relations sociales nationales](#) » [France : signature d'un accord sur l'activité partielle longue durée \(APLD\) chez Bosch France](#)

France : signature d'un accord sur l'activité partielle longue durée (APLD) chez Bosch France

Planet Labor, 15 septembre 2020, n°12124 - www.planetlabor.com

 Favoris
 

L'accord unanimement signé par les syndicats (CFDT, CGT, CFE-CGC, FO, Sud) le 17 juillet est un des premiers à poser le cadre pour le recours au tout nouveau dispositif d'activité partielle longue durée qui vise à permettre aux entreprises de réduire leur activité sur une longue période tout en bénéficiant, si elles négocient un accord et s'engagent à préserver l'emploi, d'une subvention salariale plus favorable. Il prévoit un maintien de la rémunération nette de 90% (contre 70% pour le dispositif légal) et neutralise les effets de la réduction d'activité sur les RTT/congés et primes diverses.

Bosch France avait signé un accord sur l'activité partielle pendant le confinement qui prévoyait le maintien total de la rémunération. Mais au vu de la dégradation de la situation, la direction a proposé pour la suite de se raccrocher au nouveau dispositif d'activité partielle longue durée* pour aider à l'entreprise à faire face à une crise qui s'annonce longue. Cet accord – valable jusqu'au 30 juin 2022 (mais qui produira des effets jusqu'en décembre 2022) – concerne tous les salariés de la production et de la R&D et couvre toutes les filiales du groupe (ELM Leblanc, Robert Bosch France, Bosch Automotive Service Solutions, Bosch Rexroth, Bosch Rexroth DSI, Bosch Security Systems France, Holger Christiansen France).

L'accord signé par Bosch France permet de réduire l'activité jusqu'à 40%. Les salariés percevront pour les jours non travaillés 90% de leur rémunération nette (75% du brut), et non pas 70% comme le prévoit le dispositif légal. Pour rappel, l'Etat rembourse 60 % du taux horaire brut à l'employeur, le reste demeure donc à charge de l'entreprise. Les entreprises du groupe qui auront recours au chômage partiel ne pourront pas procéder à des licenciements ni à des ruptures conventionnelles collectives (v. [dépêche n°10330](#), mode de départ collectif institué par les ordonnances Macron). De plus, les entreprises s'engagent à faire des efforts pour former leurs salariés pendant les périodes d'inactivité. Les salariés en formation percevront 100% de leur rémunération.

Par ailleurs, l'accord neutralise l'effet de l'activité partielle sur les jours de **RTT** et congés, mais aussi les éléments de salaires type prime (sauf prime de présence) ou encore indemnités de précarité pour les CDD, ainsi que la participation et l'intéressement qui seront donc accumulés et versés comme si le travail était effectué à temps plein. Les signataires se réuniront une fois par mois pour veiller aux conditions de mise en œuvre de l'accord.

Les parties ne souhaitent pas pour le moment communiquer l'accord.

* *Le nouveau dispositif d'activité partielle (dit de longue durée) permet aux entreprises de réduire l'activité tout en bénéficiant d'une « subvention des salaires » versée par l'assurance sociale plus avantageuse que le régime de droit commun (sur le dispositif v. [dépêche n°12083](#)). Mais pour en bénéficier, l'entreprise doit conclure un accord (les entreprises ont jusqu'à l'été 2021 d'après les annonces gouvernementales, mais les textes juridiques n'ont pas encore été publiés) et prendre des engagements en matière d'emploi.*

Planet Labor, 15 septembre 2020, n°12124 – www.planetlabor.com

Par Marie-Noëlle Lopez

[Gestion des conséquences du Covid-19](#)

[Dossiers spéciaux](#)

[Centre de ressources](#)

Grâce aux dossiers spéciaux, retrouvez nos dépêches regroupées par grands thèmes d'actualité.

[Gestion des conséquences du Covid-19](#)

[Tableau comparatif des mesures nationales sur l'emploi - Covid-19](#)

[Accords de CE européen et directive refonte](#)

[Société européenne](#)

[Accords cadre internationaux](#)

[Accords cadre européens](#)