mai 2021

Direction des Ressources Humaines

Accord d'Entreprise relatif à la mise en œuvre du dispositif de l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

au sein

et de ses établissements

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Et, d'autre part,

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de la Société, prises en la personne de leurs Délégués Syndicaux Centraux :

PREAMBULE

La crise liée à la Covid-19 a eu pour conséquence le ralentissement de l'activité socio-économique et l'Activité Partielle a été le principal levier utilisé pour préserver l'emploi et les compétences des salariés au sein des entreprises durant la période du confinement du premier semestre 2020.

La loi du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne prévoit la possibilité d'instaurer le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi, notamment par la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Le décret du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable est venu préciser les modalités de mise en place du dispositif appelé « Activité Partielle de Longue Durée » (APLD).

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire liée à la pandémie de la Covid-19, dont les conséquences atteignent directement l'industrie automobile et par conséquent la société , la Direction et les Organisations Syndicales, ont su prendre leurs responsabilités pour conclure un accord afin de mettre en place un dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD).

Concernant le secteur automobile, en 2018, la production automobile mondiale avait reculé de 1.1%, après 8 années de croissance. Pour 2019, les prévisions initiales tablaient sur un nouveau recul de 1%, avec un 1er semestre difficile et une reprise au 2ème. Mais la situation s'est détériorée tout au long de 2019, avec au final -5.8%.
En 2020, les prévisions initiales prévoyaient un début de redressement, avec un recul limité à 3% *« seulement »*, dont -3.5% en Europe et -5% en Chine. La crise liée à la Covid-19 a balayé les objectifs des à court et moyen terme. Sur le segment des véhicules légers particulières et utilitaires légers), les immatriculations ont enregistré, en France en 2020, un recul de l'ordre de 24%, avec des variations selon les marques entre -20% et -32 %.

En effet, la crise sanitaire a provoqué une onde de choc inédite sur les marchés et n'offre que peu de visibilité sur les scénarii de sortie, cumulant crise de la demande et crise de l'offre, avec depuis le début de l'année 2021, une situation de pénurie sur les composants électroniques qui pénalise toute la filière de production .

Comparé cette fois au total des ventes produits réalisées au cours de l'année 2019, le budget 2021 prévoyait une baisse de 20,0%.

Mais, loin de retrouver les niveaux de ventes d'avant-2020, la situation des premiers mois de 2021 et les difficultés des constructeurs dans leurs chaînes d'approvisionnement, sans qu'aucune garantie d'un retour rapide à la normale ne soit donnée, la Société doit désormais faire face à une situation qui s'est aggravée. En effet, sur la base de prévisions établies au 26 avril 2021 (et sans intégrer de toutes récentes baisses de commandes sur et (impactant l et), l'écart se creuse défavorablement par rapport au budget 2021 : -11,2% au niveau de la Société et -25,5% pour son établissement le plus affecté, . Pour la Société, les prévisions de ventes produits 2021 sont désormais inférieures de près d'un tiers (plus de 29,0%) au Chiffre d'affaires produits réalisé en 2019.

Dans ces conditions, il revient à la Société de gérer cette conjoncture particulièrement incertaine en anticipant autant que possible les impacts de situations de sous-activité qui pourraient durer.

Sur la base du diagnostic (**Annexe 1**), les prévisions de recours à l'activité partielle sont à ce jour les suivantes :

- Les dernières prévisions d'activité indiquent que le besoin de recours à l'activité partielle semblerait peu élevé ou moins élevé que pour d'autres sites pour l'établissement d avec des prévisions de volumes et de ventes néanmoins inférieurs au budget. Demeure cependant un risque important de sous-charge en cas de nouveau ralentissement de l'activité client, en support usine notamment, étant donné que l'estimation de la charge présente de réelles incertitudes.

- C'est le cas pour dont le carnet de commandes est fortement impacté par la crise sanitaire et par la pénurie de semi-conducteurs. Le constructeur a annoncé, au cours de la dernière semaine de février 2021, que le dispositif d'activité partielle allait être reconduit et

renforcé pour 13 000 collaborateurs franciliens (ingénieurs et fonctions support) à hauteur d'un jour chômé par semaine jusqu'au 13 août 2021. Cela impacte les sites dont qui sert notamment les usines de et ?).

- Sur la base du budget, l'établissement de devait avoir un niveau de charge 2021 lui permettant d'éviter le recours au chômage partiel. Les difficultés rencontrées par son premier site client), qui a stoppé sa production pendant 4 semaines sur la période avril / mai, a finalement rendu inéluctable le recours à ce dispositif. Les incertitudes demeurent quant à l'évolution de l'activité sur les mois à venir avec un retour à la 3ème équipe sur plusieurs fois reporté (initialement mars 2021) et désormais annoncé pour septembre 2021, sans garantie. Cela pose le problème de l'adaptation de la main d'oeuvre indirecte aux besoins de production et aux organisations associées. Même si la situation volumes est moins catastrophique sur les deux autres clients importants pour le site de (et , la demande en provenance de ces sites constructeurs est également en retrait versus budget et source d'incertitudes.

- Depuis la fin du mois de janvier 2021, le site de subit des baisses et des arrêts soudains des commandes clients liés à des ruptures d'approvisionnements des constructeurs automobiles sur certaines pièces concernées par la pénurie mondiale de puces électroniques. Depuis le démarrage de cette crise, le premier client du site en volumes qui représente environ 70% du chiffre d'affaires de) a ainsi divisé par deux ses volumes sur le produit T9 et lancera la nouvelle 308, sur son site de , avec un tableau de bord digital. Les volumes X74 et R8 sont également annoncés en retrait sur juin, sans vision fiable au-delà.
  La situation du client (30% environ du chiffre d'affaires) est encore plus impactante pour le site de et ses salariés. qui produit le véhicule est ainsi actuellement à l'arrêt, depuis le 19 avril et jusqu'à fin juin 2021 au moins. Cet arrêt s'inscrit dans une suite d'arrêts de production qui se succèdent sur des durées totales mensuelles importantes depuis le 18 janvier 2021, entrecoupés de seulement quelques journées de production sur chacun des mois concernés. Le retour à une situation d'activité normale avec ce site client n'est pas envisagé avant septembre 2021, avec néanmoins toujours les incertitudes liées à la crise des composants électroniques.

- L'Unité de travail de devait avoir un niveau d'activité suffisant au cours des 12 prochains mois, par conséquent, au budget 2021, il ne devait pas être nécessaire de recourir à de l'activité partielle. Néanmoins, la crise d'approvisionnement en composants électroniques mentionnée ci-dessus risque d'impacter également le site de dont la production s'est déjà trouvée perturbée.

- Les fonctions en support aux usines devraient être concernées par un déficit d'activité dès lors que la charge des usines et le support à l'industrialisation des projets seraient insuffisants ; en cas

d'arrêt important imprévu des usines, le niveau d'activité partielle de ces fonctions en support usine pourrait devoir être augmenté.

- Concernant . l'activité de Développement des clients historiques (PSA et RSA) montre une tendance à la baisse sur les deux dernières années. Les volumes d'achat d'outillage sont également impactés. Les leviers de flexibilité habituels (recours aux prestataires externes, gestion des congés, utilisation des RTT et CET) pourraient ne pas être suffisants. L'accès à l'activité partielle de longue durée (APLD) permettrait alors de faire face aux difficultés de la période en maintenant les compétences en place.

- Les problématiques de fluctuation de commandes clients et l'insuffisance de polyvalence peuvent conduire à des situations de sureffectif ponctuel, qui peuvent être plus marquées dans tel ou tel site, département ou . en cas d'arrêt client imprévu ou prolongé. Le recours aux congés, RTT, CET et un bon niveau global de polyvalence peuvent limiter ces risques de sureffectif ponctuels mais ces dispositifs peuvent s'avérer insuffisants de sorte que l'Entreprise doive recourir à de l'activité partielle.

- Les perturbations probables à venir, en lien avec les difficultés que rencontrent les constructeurs automobiles dans leur approvisionnement en composants électroniques (« crise des composants électroniques ») et au regard de ce qui a été constaté au cours des quatre premiers mois de l'année 2021, peuvent générer, sur chacun des sites de , des besoins de journées d'activité partielle au cours des 12 prochains mois et particulièrement sur 2021.

Ces prévisions devront être remises en perspective des évolutions de volumes clients et de la charge de chaque secteur d'activité de l'Entreprise.

Il ressort de ce diagnostic que la société risque d'être impactée pour une certaine période par cette crise sanitaire et ses conséquences industrielles. Dans ce contexte et afin de privilégier l 'emploi, les parties conviennent d'examiner et d'avoir recours au dispositif spécifique d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD).

Des discussions entre la Direction et les Organisations Syndicales se sont tenues le 12 mai 2021. Sur la base de l'accord de branche de la relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi du 18 décembre 2020, les parties ont abouti au présent accord par lequel les parties conviennent des principes et des dispositions qui suivent.

SOMMAIRE

Table des matières

Article 1. Champ d'application de l'accord 7

Article 2. Diagnostic sur la situation économique de la société et de ses établissements 7

Article 3. Activités et salariés concernés de la société et de ses établissements 7

Article 4. Réduction maximale de l'horaire de travail de la société et de ses établissements 8

Article 5. Indemnisation des salariés dans le cadre du dispositif d'APLD de la société et de ses établissements 8

Article 6. Dispositif exceptionnel de monétisation des Comptes Epargne Temps (CET) 8

Article 7. Effets de la mise en activité partielle 9

Article 8. Effet de la mise en place du dispositif d'APLD sur les instances dirigeantes 9

Article 9. Engagements en matière d'emploi 10

Article 10. Engagements en matière de formation professionnelle 10

Article 11. Modalités d'information des salariés et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord 12

Article 11.1 Modalités d'information des salariés 12

Article 11.2 Information du Comité Social et Economique sur la mise en œuvre de l'accord..... 12

Article 12. Dispositions finales 13

Article 12.1 Date de début et durée d'application du dispositif d'APLD au sein de la société et de ses établissements 13

Article 12.2 Demande de validation 13

Article 12.3 Révision 14

Article 12.4 Formalités de dépôt et publicité de l'accord 14

ANNEXE 1 16

Diagnostic sur la situation économique de la société et de ses établissements 16

Article 1. Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est la société :

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de la société c'est-à-dire les établissements suivants :

-
-
-
-

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD), quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) et quel que soit leur statut dans le respect des dispositions légales et règlementaires en vigueur. La réduction d'activité peut être prévue soit au niveau de l'établissement, soit de l'Unité Autonome de Production (U.A.P.), soit du Groupe Autonome de Production (G.A.P), soit du service / département.

Article 2. Diagnostic sur la situation économique de la société et de ses établissements

Cf. préambule et Annexe 1.

Article 3. Activités et salariés concernés de la société et de ses établissements

Tous les salariés sont susceptibles d'être placés en Activité Partielle, dans le cadre de ce dispositif spécifique, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI à temps plein ou à temps partiel, CDD à temps plein ou à temps partiel, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).
En cas de contrat à temps partiel, la réduction du temps de travail devra, le cas échéant, être proportionnelle à la durée contractuelle du travail. La réduction d'activité peut être prévue au niveau de l'Entreprise, tout ou partie de l'établissement, unité de production, atelier, services, secteurs d'activité.

En cas de mise en place du dispositif d'APLD, une attention particulière sera donnée à la présence de personnel
En application du présent accord, les établissements veilleront à ce que la charge de travail soit adaptée et équitable, si possible mensuellement, pour les salariés placés dans ce dispositif spécifique d'APLD.

Les embauches d'intérimaires ou de salariés en CDD, pour accroissement temporaire d'activité, ne peuvent pas avoir, pour finalité, l'exécution des missions des salariés placés en APLD.

Article 4. Réduction maximale de l'horaire de travail de la société et de ses établissements

La réduction de l'horaire de travail d'un salarié, ainsi mise en œuvre, en application du présent accord, ne peut être supérieure à 40% de la durée légale, sur la totalité de la durée de l'accord pour l'ensemble du périmètre hors I :A et de 20% pour ..

Dans des cas exceptionnels, résultant de la situation particulière dans l'établissement, après avis du CSE, et sur décision favorable de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail pourra être supérieure à 40%, sans pouvoir être supérieure à 50%.

L'éventualité d'un événement particulier (sinistre, confinement généralisé...) pourrait conduire à la suspension de l'application du présent accord, au bénéfice des règles s'appliquant alors, dans le cadre d'un arrêt d'activité pouvant être total, sans limitation de durée, et ce, après information du CSE et de l'Autorité Administrative compétente.

Avant de recourir à l'activité partielle, il est également convenu de privilégier la pose des RTT Collectifs acquis.

Article 5. Indemnisation des salariés dans le cadre du dispositif d'APLD de la société et de ses établissements

Les dispositions légales en vigueur au moment de la signature du présent accord prévoient une indemnisation des salariés en activité partielle de 70%, cependant, en référence aux dispositions de l'accord APLD de la branche I , le taux d'indemnité partielle des salariés de FII est porté à 75 % de la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, dans la limite de 4.5 SMIC.
A date, les dispositions réglementaires prévoient également une allocation employeur à hauteur de 60% de la rémunération brute.

Article 6. Dispositif exceptionnel de monétisation des Comptes Epargne Temps (CET)

A titre dérogatoire, afin de permettre aux salariés de faire face à la baisse de rémunération due à la mise en place de l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD), chaque salarié placé en APLD aura la possibilité

de monétiser, pour les jours d'Activité Partielle le concernant et positionnés entre le 1er juillet 2021 et le 31 mai 2022, une demi-journée de CET (Compte Epargne Temps) par tranche de 4 jours d'activité partielle. Il est convenu que la monétisation d'une demi-journée de CET pourra être demandée dès la 4ème journée d'activité partielle, avec paiement au plus tard le mois suivant.

Article 7. Effets de la mise en activité partielle

En référence à l'accord APLD de la branche , sont maintenus, au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'APLD, selon les dispositions légales et règlementaires en vigueur :

- L'acquisition des droits à congés payés,
- Les primes de vacances et de 13ème mois,
- Les revenus permettant la validation des trimestres,
- L'acquisition des points retraite complémentaire au-delà de la 60ème heure indemnisée, dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle.
- Le maintien des garanties collectives de protection sociale complémentaire, en fonction des stipulations des contrats existants dans l'Entreprise.
- La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et l'intéressement, lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est aussi proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié, s'il n'avait pas été placé dans ce dispositif.
- Les périodes de recours à ce dispositif sont prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage, et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 8. Effet de la mise en place du dispositif d'APLD sur les instances dirigeantes

En application de l'article 8 de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020, les cadres dirigeants pourront bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée en cas de fermeture temporaire totale ou en partie de l'établissement.

De même, compte tenu de l'effort sollicité auprès des salariés concernés par le dispositif, les parties conviennent que pendant la durée d'application de l'accord, dès lors que le niveau d'activité partielle sur un établissement dépasserait, sur quatre semaines, 30% du temps de travail des inscrits sur la base de l'horaire collectif du site (ou 15% pour le ( ), les cadres dirigeants de l'établissement pourront être mis en congés à la demande de l'Entreprise à hauteur de trois jours au maximum par période de six mois.

Article 9. Engagements en matière d'emploi

L'objectif du présent accord est de permettre à la société FII, dans le contexte de charge et les incertitudes sur les volumes pour les prochains mois, de faire face à des situations de sureffectif.

Dans les établissements au sein desquels le dispositif d'APLD est mis en œuvre, il est convenu de ne mettre en place ni plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), ni rupture conventionnelle collective (RCC) ou toute autre forme de départs contraints collectifs pour raisons économiques pendant toute la période de mise en œuvre du dispositif.
En cas de dégradation grave ou d'amélioration durable de la situation économique, sur l'initiative de l'employeur ou de la majorité des membres du CSEC pour l'Entreprise, ou de la majorité des membres du CSEE pour un établissement, le dispositif d'APLD pourra être suspendu et seront examinées les solutions les plus appropriées :

- Si la situation économique continue à se dégrader, après la mise en œuvre du dispositif, sans perspectives d'amélioration possible, le CSEE (pour l'établissement) ou le CSEC (pour l'Entreprise) sera consulté sur les solutions proposées pouvant aller jusqu'au Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ;
- Si la situation économique s'améliore durablement, l'employeur et la majorité du CSEE peuvent décider de reporter le recours à la réduction d'activité.

Article 10. Engagements en matière de formation professionnelle

Article 10.1 Articulation entre formation et activité partielle

Formation pendant la période d'APLD

La formation professionnelle est un outil essentiel pour permettre aux salariés de maintenir et de développer leurs compétences et leurs qualifications. Les parties signataires conviennent que les périodes de mise en place du dispositif d'APLD peuvent constituer une opportunité pour mettre en œuvre des actions de formation.

Afin de garantir la continuité de l'activité mais également le développement des compétences en période d'activité partielle, le salarié ne pourra refuser de faire une formation pendant les heures chômées sauf cas de force majeure.

Développement de la polyvalence

Les parties conviennent à l'unanimité de la nécessité de développer la polyvalence au sein des établissements. Les parties sont en effet convaincues que la polyvalence est un véritable atout pour le salarié en entreprise, lui permettant d'acquérir de nouvelles pratiques et de nouvelles connaissances. La polyvalence permet donc une meilleure employabilité du salarié, et ainsi, en cette période complexe, permet à un salarié dont l'activité est suspendue, de permuter sur un autre poste dont il a acquis les compétences. La polyvalence est également un moyen pour éviter l'éventuel recours à l'intérim sur des secteurs non impactés par l'activité partielle.

La nécessité de développer la polyvalence a fait l'objet d'une demande expresse des partenaires sociaux lors de la dernière Négociation Annuelle Obligatoire (NAO). Elle a ainsi été inscrite comme priorité de réflexion dans le cadre du « Groupe de travail Emploi » créé par la NAO 2021.

C'est en partant de ce constat que les parties ont décidé de renforcer le plan de développement des compétences, augmentant ainsi le nombre de formations à la polyvalence.

Sur la base du volontariat et sous réserve des contraintes organisationnelles du site, chaque site adaptera son plan de développement des compétences en proposant des actions de formations aux postes relatives à la polyvalence des collaborateurs. Le nombre d'heures afférentes dépendra de la capacité de l'établissement à accomplir ces dites formations aux postes selon les commandes clients au moment de la baisse de l'activité.

Ces actions de formation auront pour objet le développement des compétences du salarié sur un poste équivalent, mais dont la technicité, le savoir-faire, le produit... sont différents de son poste actuel. Le salarié sera formé suivant les standards définis dans l'instruction

Les formations aux postes seront proposées en priorité aux salariés qui, en matière de polyvalence (cf. matrices de polyvalence), ne sont pas validés au niveau 3 sur deux postes.
Le nombre d'heures de formation nécessaires à l'apprentissage des standards de travail et/ou des tâches afférentes à la fonction sera décidé par la Direction des sites.

Lors des bilans trimestriels en CSEE, la Direction de l'établissement présentera le nombre de personnes formées, le nombre d'heures réalisées, ainsi qu'une analyse du résultat des formations dispensées.

Article 10.2 Mobilisation des dispositifs de formation

FNE-formation et CPF :

Il est convenu de mobiliser les moyens existants : dispositif FNE-Formation et/ou du Compte Personnel de Formation (CPF) avec l'accord du salarié, afin de permettre la prise en charge intégrale des formations certifiantes et qualifiantes.

Autres actions de formation :

Pour les actions de formation répondant aux besoins de l'Entreprise, concernant la montée en compétences du salarié en réduction d'activité, sur son métier ou sur un métier existant dans l'Entreprise, l'indemnisation des heures de formation est de 100% du salaire horaire brut. En aucun cas, le salarié concerné ne peut percevoir une rémunération nette supérieure à celle perçue en cas de travail effectif sur la même période, les deux étant prises avant prélèvement à la source.

Article 11. Modalités d'information des salariés et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord

Article 11.1 Modalités d'information des salariés

La Direction de chaque établissement informera les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...) par voie d'affichage et/ou par courrier individuel et/ou par courrier électronique.

Lorsqu'un établissement sera concerné par de l'activité partielle, la Direction de l'établissement informera de façon hebdomadaire les salariés par voie d'affichage des volumes et des conséquences prévisionnels de la semaine à venir.
La Direction de chaque site informera individuellement et par tout moyen les salariés concernés au moins deux jours calendaires préalablement à la programmation d'un ou plusieurs jours d'activité partielle.

La Direction de chaque site informera individuellement et par tout moyen les salariés concernés au moins deux jours calendaires préalablement à l'annulation d'un ou plusieurs jours d'activité partielle.

Article 11.2 Information du Comité Social et Economique sur la mise en œuvre de l'accord

11.2.1 Information préalable des CSEE

En cas de validation de l'Accord, chaque CSEE sera informé préalablement à sa mise en œuvre sur l'établissement. Cette information prendra la forme d'une note écrite par l'employeur et transmise aux membres du CSEE.
Par ailleurs, le Président du CSEE ou son représentant tiendra informé, régulièrement et le plus en amont possible, le Secrétaire de l'instance du recours à l'APLD sur les périodes à venir.

11.2.2 Bilan et suivi en CSEE

Tous les mois, le CSEE (Comité Social et Economique d'Etablissement) reçoit de l'employeur les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés et la nature de leurs contrats de travail ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif ;
- les activités concernées ;

- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- le nombre d'intérimaires en surcroît d'activité ;
- les perspectives d'activité et prévisions de recours à l'APLD au cours du mois suivant.

11.2.3 Bilan et suivi en CSEC

Chaque trimestre, le CSEC (Comité Social et Economique Central) reçoit de l'employeur les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés et la nature de leurs contrats de travail ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif ;
- les activités concernées ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives d'activité.

Au cours du mois précédant l'expiration de la période de six mois pendant laquelle la mise en œuvre de l'APLD aura été autorisée, le Comité Social Economique Central sera consulté préalablement à sa décision de solliciter auprès de l'administration un renouvellement de l'autorisation de mise en œuvre de l'APLD.

Article 12. Dispositions finales

Article 12.1 Date de début et durée d'application du dispositif d'APLD au sein de la société et de ses établissements

Le présent accord prend effet à partir du 1er juin 2021 sous réserve de validation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au 31 mai 2022.

Il est rappelé que le dispositif d'APLD peut être appliqué dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période référence de 36 mois.

En cas de validation, la décision administrative vaut autorisation d'APLD pour une durée de six mois. À l'issue de ces six mois, après avoir consulté le Comité Social et Economique dans les conditions précisées à l'article 11, l'employeur pourra solliciter de nouvelles autorisations administratives de mise en œuvre de l'APLD.

Article 12.2 Demande de validation

La demande de validation de l'accord collectif est adressée à l'autorité administrative compétente par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R 5122-26 du Code du travail.

Cette demande est accompagnée des convocations aux réunions de négociations du présent accord.

L'autorité administrative notifie à l'Entreprise par voie dématérialisée sa décision de validation dans un délai de quinze (15) jours à compter de la réception du présent accord. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant le délai de quinze (15) jours vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation.
La décision de l'autorité administrative sera adressée par tout moyen aux CSEE de chaque établissement et aux délégués syndicaux centraux des organisations syndicales signataires.

La procédure de validation est renouvelée en cas de reconduction ou d'avenant au présent accord.
La décision de validation vaut autorisation de mise en place du dispositif d'APLD pour une durée de six (6) mois. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois.
Les engagements réciproques prévus, s'appliquent sous réserve de la validation par l'autorité administrative compétente de la demande initiale, ainsi que des demandes de renouvellement.
La demande de renouvellement sera accompagnée des bilans prévus par la loi.

Article 12.3 Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions légales applicables.

Article 12.4 Formalités de dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera notifié par la partie la Société à chacune des organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.
Il sera ensuite déposé sur la plateforme de téléprocédure Télé Accords et remis au greffe du conseil de prud'hommes).
Le présent accord étant soumis à l'obligation de publicité, les parties conviennent qu'il sera procédé par la Société à son anonymisation en vue de sa publication.

D'autre part, les parties signataires du présent accord se réservent la possibilité d'acter via un acte d'occultation, conformément aux dispositions légales en vigueur, de ne pas faire figurer dans le versement sur la base de données nationales, l'Annexe 1 et le préambule du présent accord pour des raisons de confidentialité.