

---

Brochure n° 3138 | Convention collective nationale

IDCC : 184 | **IMPRIMERIES DE LABEUR ET INDUSTRIES GRAPHIQUES**

---

---

Brochure n° 3137 | Convention collective nationale

IDCC : 614 | **INDUSTRIES DE LA SÉRIGRAPHIE ET DES PROCÉDÉS  
D'IMPRESSION NUMÉRIQUE CONNEXES**

---

**Accord paritaire du 16 novembre 2020**

relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour préserver l'emploi  
et construire les industries graphiques de demain

NOR : ASET2050994M

IDCC : 184, 614

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**GMI ;**

**UNIIC ;**

**FESPA France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**FC CFTC ;**

**F3C CFDT ;**

**CGT-FO livre ;**

**IP CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La branche imprimerie et industries graphiques (IDCC n° 0184) élargie à la branche sérigraphie (IDCC : 0614) par arrêté de fusion en date du 23 janvier 2019 est confrontée depuis plusieurs années à un ensemble de modes opératoires, mutations de marchés, ruptures dans l'offre technologique le tout associé à une redéfinition de ses modèles économiques et sociaux qui posent des enjeux de différentes natures.

Les principaux marchés du secteur sont structurellement en décroissance volumétrique, décroissance accélérée par la digitalisation de l'environnement économique et des échanges et

l'émergence d'une offre en impression numérique, offre positionnée sur des courtes séries et adossée à un modèle économique qui reste à repenser.

L'innovation est au cœur des stratégies de la branche et des positionnements des entreprises qui intègrent, chaque jour un peu plus, une part d'ennoblissement, de façonnage complexe, de supports autres que le papier. Il s'agit d'une offre globale avec comme objectif de devenir des architectes de solutions multiprocédés, multiprocess, multiservices et multimatériaux.

L'organisation des entreprises est modifiée par ces positionnements qui se traduisent notamment : par de nouveaux profils de collaborateurs, l'élargissement des compétences des salariés en poste, une optimisation des flux à chaque étape de la fabrication, l'apparition d'une exigence en termes de gestion de l'encadrement avec des adaptations qui varient en fonction de la taille des entreprises et des positionnements marchés.

C'est dans ce contexte structurel où les secteurs de la communication sont en recherche d'identité, qu'est survenue une crise sanitaire dont les conséquences sociales et économiques sont inédites.

Si tous les secteurs économiques ont été impactés à des degrés divers, le secteur de la communication en général et celui de la communication « physique » notamment, ont été sérieusement touchés compte tenu de la nature même de l'activité des entreprises du secteur qui, presse et emballage alimentaire mis à part, ne sont pas des producteurs de biens « dits essentiels ».

Nombre de « sous-secteurs de notre champ d'activité » qui marient les prestations intellectuelles, le conseil et la production, ont été durement et durablement affectés dans l'événementiel, la PLV, la publicité, la commande publique, les travaux administratifs et commerciaux, le luxe (cosmétique notamment).

Les mesures sanitaires ont provoqué un arrêt des activités liées à la culture, au tourisme (voyage, hôtellerie, etc.) à la publicité (adressée et non adressée) au catalogue etc. et ce sans que la fin du confinement se traduise par un redressement autre qu'éphémère tant la digitalisation des échanges a marqué le secteur des investissements en communication.

Le ministère du travail, d'une part, et l'INSEE et la Banque de France, d'autre part, ont établi un baromètre quantitatif et qualitatif se traduisant notamment par les constats suivants :

- un taux d'activité partielle dont le pic a été enregistré au mois de mai avec 28 000 salariés en activité partielle, le retour vers les entreprises s'étant concrétisé en juin et juillet, et des creux d'activité étant enregistrés depuis la seconde semaine de septembre ;
- la baisse des dépenses de publicité (28 %) et la baisse générale de l'activité graphique tous segments confondus (40 %) conduisent les entreprises à constater qu'elles n'ont aucune visibilité sur leur planning et n'envisagent aucune reprise durable avant le 2<sup>d</sup> semestre 2021 ;
- les baisses sensibles d'activité ont été amorties par le recours aux prêts garantis par l'État (PGE) essentiellement dans les TPE/PME, les moratoires fiscaux et sociaux, la cotraitance organisée, le recours massif à l'activité partielle qui a été un levier essentiel pour protéger emplois et compétences clés dans un contexte structurellement déficitaire et une sous-capitalisation chronique de cette catégorie d'entreprises ;
- en outre, le présent diagnostic économique et social s'adosse aux travaux d'une part de l'observatoire des métiers et des qualifications et d'autre part de l'observatoire des marchés graphiques ;
- structure de réflexion, les deux observatoires apportent par leurs travaux d'analyse et de recommandation leurs concours à l'identification des mutations qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et les compétences requises et a notamment pour mission en ce qui concerne l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications de :

- suivre l'évolution des métiers et de proposer des actions anticipatrices qui doivent être consignées dans les priorités de la branche ;
- d'aider la CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) à définir ses priorités avec les prises en charge spécifiques qui y sont associées ;
- l'observatoire des marchés graphiques a lui, pour vocation de poser un diagnostic qualitatif et quantitatif sur l'évaluation des marchés graphiques afin de préparer le secteur aux ajustements nécessaires en termes de modèles économiques et de compétences ;
- les sources complémentaires qui nourrissent notre réflexion sont notamment à rechercher dans le document de préfiguration de l'EDEC compétences portant sur les facteurs de changements et les tendances d'évolution des métiers, des emplois et des qualifications.

Aussi, au vu de l'ensemble de ces éléments la CPPNI de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques a estimé indispensable de préserver les gisements de compétences nécessaires à l'accompagnement de la reprise lorsque celle-ci sera tangible et durable.

L'érosion annuelle de nos effectifs salariés sur un rythme moyen de 5 % par an risque d'être aggravée et ce sont de 8 000 à 12 000 salariés qui sont en état de vulnérabilité soit près de 30 % des effectifs salariés du secteur.

Ce diagnostic et les outils que nous priorisons, s'inscrivent dans une politique d'ensemble emploi/formation/compétences qui suit une logique de renforcement de la professionnalisation et de l'employabilité et ce en mobilisant tous les outils de branche à notre disposition (PAC, EDEC, Pro-A, FNE-Formation) outils qui seront articulés avec le présent accord.

En conséquence le présent accord participe d'un ensemble autour du triptyque emploi/formation/compétences qui verra la branche s'engager dans la révision de son accord formation du 30 octobre 2015 avec les priorités qui y sont associées et le niveau des contributions conventionnelles qui y sont affectées.

En outre, la branche inscrira à l'ordre du jour de ses négociations paritaires un projet d'accord « Pro-A » pour faciliter les transitions et reconversions professionnelles, le niveau de prise en charge qui intégrera les dépenses liées aux actions d'évaluation des connaissances et des savoir-faire restant de la compétence de la CPNEFP en lien avec la SPP de l'OPCO EP.

C'est sur la base de cet état des lieux économique et social, que les signataires du présent accord ont estimé nécessaire de mobiliser le dispositif spécifique d'activité partielle et ce dans le cadre d'une politique de branche dont le suivi sera assuré par la CPNEFP, les CPERFP et la CPPNI.

Il est rappelé que cette politique de branche sera adossée à une stratégie globale de relance.

Cet accord s'inscrit dans le cadre du dispositif créé par la loi du 17 juin 2020 et notamment de son article 53. Il permettra de mettre en œuvre durablement l'activité partielle de longue durée dans les entreprises qui auront pris les engagements fixés par la loi et le présent accord.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 7 de la convention collective nationale de l'imprimerie et des industries graphiques (IDCC n° 0184) élargie à l'IDCC n° 0614 (convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes et l'arrêté de fusion du 23 janvier 2019 publié au *Journal officiel* du 31 janvier 2019).

## **Article 2 | Périmètre d'éligibilité au dispositif**

Le régime instauré par l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 a vocation à s'appliquer à toutes les catégories de salariés quel que soit leur statut (CDI, CDD et tous les contrats en alternance à

l'exception des salariés en intérim). Compte tenu des accords qui ont été signés par le biais de la négociation d'entreprise, les dispositifs de forfaits jours visant les personnels d'encadrement et les personnels non cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent être amenés à relever de ce dispositif conformément aux textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur.

## **Article 3 | Conditions d'application de l'accord**

### **3.1. Indemnisation des salariés**

Conformément au dispositif spécifique d'activité partielle, le bénéfice de cet accord ne peut être cumulé sur une même période et pour chaque salarié avec le dispositif d'activité partielle de droit commun procédant de l'article L. 5122 -1 du code du travail.

La réduction de l'horaire de travail au titre du DSAP (dispositif spécifique d'activité partielle) ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail sauf dérogation exceptionnelle liée à la dégradation durable de l'activité qui pourrait permettre de porter cette durée maximale à 50 % de ladite durée du travail. Cette dérogation est donnée par l'autorité administrative.

Cette réduction s'apprécie par salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral établi par l'entreprise, dans la limite de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutive et après homologation par la DIRECCTE conformément aux dispositions légales et réglementaires. L'entrée dans le dispositif d'un salarié peut conduire à ce que l'activité de celui-ci soit suspendue de façon temporaire. En conséquence, dans le cadre du DSAP, il est possible d'alterner des périodes de faible réduction et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40 % sur la durée d'application du dispositif (24 mois maximum). Pour limiter l'impact de cette modulation du taux de réduction horaire de travail sur la rémunération mensuelle des salariés, l'employeur peut procéder à un lissage du montant de l'indemnité d'APLD et de la rémunération versée au salarié, comme dans un dispositif d'aménagement du temps de travail.

Il est également souligné que les salariés sont placés dans ce dispositif individuellement et alternativement, selon un système de « roulement équitable » entre les salariés d'un même atelier, unité de production, services, etc.

Le salarié placé dans ce dispositif spécifique d'activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur correspondant à 70 % de sa rémunération brute de référence servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, sur la base de la durée collective ou la durée stipulée au contrat.

Toutefois, l'indemnité ne saurait dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié en période normale d'activité.

Cette indemnité, tant que les textes légaux et réglementaires ne sont pas modifiés est plafonnée à 4,5 fois le Smic. Le taux horaire de l'indemnité perçue par le salarié ne peut être inférieur à 8,03 € nets par heure.

Il est rappelé que les modalités de calcul de l'indemnité sont déterminées selon les dispositions légales, réglementaires spécifiques en vigueur, toute modification postérieure à l'accord nécessitant de modifier le dispositif procédant du présent accord. À cette indemnité légale et réglementaire s'ajoutent, le cas échéant, des compléments qui relèvent des dispositions conventionnelles.

Les salariés soumis à un dispositif de forfait jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

En outre, les entreprises sont invitées à examiner les conditions d'un complément d'indemnisation en prenant en compte leur condition économique et financière spécifique et ce dans l'esprit des dispositions conventionnelles portant sur les salaires minima.

### **3.2. Maintien des droits des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle**

Les salariés placés dans le présent dispositif voient leurs droits maintenus pour :

- l'acquisition de leurs droits à pension de retraite pour le régime général ;
- la couverture prévoyance ;
- l'acquisition de leurs droits à pension de retraite pour le régime complémentaire dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO ;
- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'acquisition des droits à participation et intéressement si celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Si le dispositif de participation et d'intéressement est adossé à une assiette différente (en fonction des salaires), il sera procédé à la reconstitution des salaires qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas été placé dans le DSAP. De manière générale, le placement en activité partielle étant assimilé à une suspension du contrat de travail, tous les droits qui procèdent des conventions collectives (IDCC n° 0184 et 0614) et qui feraient référence à l'ancienneté sont maintenus.

### **3.3. Utilisation des congés payés et des jours de repos**

Sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des usages internes, les entreprises sont autorisées à inciter les salariés à prendre leurs jours de congés payés, leurs jours de réduction du temps de travail ou autres jours de repos complémentaires préalablement à la mise en œuvre du DSAP (dispositif spécifique d'activité partielle). Cette possibilité qui relève du pouvoir de direction de l'employeur doit cependant respecter les dispositions légales et conventionnelles qui fixent notamment l'ordre des départs.

## **Article 4 | Engagement de la branche en matière de formation professionnelle et de développement des compétences**

Les partenaires sociaux de la branche (IDCC n° 0184 et 0614) conviennent du caractère indispensable du recours à la formation des salariés placés dans le DSAP. Pour y parvenir, la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises sera encouragée et la CPNEFP définira une liste d'actions prioritaires dont une partie sera orientée sur la mise en œuvre du volet formation du présent accord paritaire « Placer la poly-compétence au cœur du maintien de l'emploi » :

- prendre acte des conséquences de la numérisation des process dans le secteur ;
- acter de la nécessité de former à l'amélioration continue de l'encadrement intermédiaire ;
- former d'une manière générale à la maîtrise technique des process ;
- former les commerciaux au marketing de la valeur.

D'une manière générale, il s'agit avant tout de sécuriser les parcours professionnels des salariés afin de maintenir leur employabilité et d'accompagner la relance de l'activité des entreprises. C'est dans ce contexte qu'il est rappelé que les périodes chômées doivent être mises à profit pour consolider et élargir les compétences des salariés en se saisissant des dispositifs mis en œuvre par la branche. Ces actions pourront s'inscrire dans le plan de développement des compétences (PDC) mais également dans le cadre de la promotion ou de la reconversion des salariés pour les métiers en forte mutation avec les certifications qui y seront associées.

De même, la branche insiste sur l'opportunité de favoriser des projets coconstruits par l'employeur et les salariés pendant l'activité réduite et sous les formes permises par les dispositions

légales (AFEST – actions de formation en situation de travail, formation à distance, présentiel, etc.).

Pour atteindre cet objectif, les signataires conformément aux décisions de la CPNEFP traduites par la SPP de l'OPCO des entreprises de proximité demandent à l'état de pouvoir mobiliser au niveau le plus décentralisé (DIRECCTE, conseils régionaux) les aides publiques dédiées à la formation professionnelle en particulier pour les TPE/PME et ce en cofinancement des efforts de la branche et des entreprises.

Sous réserve des compléments qui seront définis par la CPNEFP et permettront de mobiliser tous les dispositifs (PAC, fonds mutualisés de branche, FNE-Formation, Pro-A...), les signataires du présent accord rappellent la nature des principaux outils qui rentrent dans son dispositif :

- préalablement au recours à l'activité partielle, tout salarié appelé à entrer dans le dispositif d'activité partielle spécifique doit être aidé à définir ses besoins en formation et en élargissement de compétences sous la forme de tout entretien avec son responsable hiérarchique quel que soit le dispositif mobilisé (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation...) ;
- en outre, le présent accord acte de la possibilité d'un abondement de branche sur le CPF du salarié pour des projets partagés. En effet, tout salarié placé en DSAP peut recourir prioritairement à la plateforme « Où j'en suis » financée par la branche. Muni de ce diagnostic, le salarié placé en activité partielle peut identifier un ou des CQP, un ou des blocs de compétences relevant d'activités dont les compétences sont en tension dans la branche. Dans ce cadre, le recours à un « dispositif FNE-Formation » complété par le CPF abondé par la branche pourra être priorisé. Dans ce dernier cas, si le CPF du salarié en activité partielle n'est pas suffisant au niveau des droits acquis, la branche, via notamment les fonds mutualisés conventionnels et/ou les versements volontaires, interviendra sous forme de dotation exceptionnelle.

Le dispositif « FNE-Formation » qui relève de la compétence des DIRECCTE sera invité avec l'appui de l'OPCO à intervenir pour cofinancer certaines actions sous réserve de vérification de la situation individuelle des salariés concernés.

Pour prioriser une politique d'abondement du CPF par les fonds conventionnels mutualisés, et par la contribution conventionnelle de l'entreprise, celle-ci transmettra à l'OPCO EP la liste des salariés pour lesquels elle demande un versement sur les comptes des salariés concernés sous réserve que soit vérifié que les formations remplissent les conditions fixées par la CPNEFP.

Pour les contributions volontaires, l'entreprise procédera à un versement via le portail des financeurs.

La CPNEFP se réunira pour préciser toutes les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins exprimés notamment par les TPE/PME et transmettra à la section paritaire professionnelle, ses décisions pour que soit priorisée la prise en charge des financements susmentionnés. Enfin la CPPNI et la CPNEFP fixeront en complément dans un accord formation les engagements de la branche, portant notamment sur la validation des acquis de l'expérience, les actions de formation certifiante notamment.

En outre, l'engagement de la branche porte aussi sur :

- la possibilité pour le salarié de recourir au bilan de compétences soit par un financement direct de l'employeur soit par l'utilisation du CPF ;
- la possibilité d'un abondement du CPF pour des projets partagés ou des projets personnels ;
- l'aide à la mise en œuvre d'un CPF de transition professionnelle ou d'un projet de transition professionnelle.



## **Article 5 | Articulation de l'accord de branche avec la mobilisation d'un dispositif spécifique d'activité partielle au sein des entreprises et engagement au regard du maintien de l'emploi**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que la négociation d'entreprise quand elle est possible, doit être priorisée. Néanmoins, la branche (IDCC n° 0184 et 0614) a souhaité réaffirmer la nécessité de faciliter l'accès au dispositif issu de la loi du 17 juin 2020 complétée par le décret du 28 juillet 2020 ainsi que par le décret du 29 septembre 2020.

En conséquence, les entreprises souhaitant bénéficier du régime DSAP en application du présent accord qui n'a pas vocation à se substituer aux négociations élaborent un document ayant pour objet d'adapter et préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord paritaire à la situation de l'entreprise ou de l'établissement.

La trame-type de document qui sera annexée à l'accord paritaire doit être adaptée et suivre une procédure de consultation qui servira de fondement au contrôle formel de la DIRECCTE. Ce document élaboré par l'employeur et soumis préalablement au CSE devra préciser :

- le diagnostic de la situation économique de l'entreprise et ce, en complément du diagnostic global de la branche ;
- les activités et les catégories de salariés appelées à entrer dans le dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail éventuellement complétée par la justification des dérogations liées à une baisse d'activité durable qui permettrait de dé plafonner le taux de 40 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée légale ;
- la date à partir de laquelle le DSAP est sollicitée et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif est sollicité dans la limite de 24 mois consécutifs ou non ;
- les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche en matière d'engagement (emploi et formation professionnelle) ;
- les modalités d'information du CSE avec le suivi qui est nécessaire.

Les partenaires sociaux estiment que la préservation des emplois et des compétences actuels et futurs sera un facteur essentiel de l'accompagnement de la relance. Ainsi, les entreprises devront prendre des engagements en faveur des salariés concernés par le dispositif et appelés à s'y inscrire.

Dans les établissements et les entreprises optant pour bénéficier du DSAP, l'employeur devra déterminer le périmètre des emplois concernés par la garantie d'emploi.

Ces engagements s'appuient sur le diagnostic économique et social et les engagements porteront au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite ce qui conduit à geler tout licenciement économique pendant la période de mise en œuvre du dispositif pour les salariés concernés par l'activité partielle sauf plan de départ volontaire ou rupture conventionnelle individuelle ou collective.

## **Article 6 | Lien avec la trame de document à adapter par l'entreprise ou l'établissement**

Pour l'élaboration du document à soumettre pour homologation, les employeurs pourront s'appuyer sur la trame produite par la CPPNI. Une fois complété, ce document est adressé à la DIRECCTE par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail.

Dans le cas où un CSE est constitué ce document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE ou à défaut de la convocation de celui-ci. Ce document doit faire l'objet d'une procédure d'homologation par la DIRECCTE qui sera renouvelée dans le cas d'une

reconduction en l'état ou d'adaptation de ce document. La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle pour 6 mois maximum. Un bilan portant sur le respect des engagements (emploi et formation professionnelle) accompagné d'un diagnostic actualisé et des modalités d'information du CSE sera exigé avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle.

## **Article 7 | Modalités d'information du CSE et des salariés**

### **7.1. Modalités d'information des salariés de leur entrée, placement dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle ou de la fin de leur placement dans ce dispositif**

L'employeur est tenu d'informer individuellement les salariés avant leur entrée dans le dispositif spécifique d'activité partielle. Pour ce qui est du placement des salariés dans le dispositif, un délai de prévenance au minimum de 2 jours ouvrés doit être respecté, permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle des salariés.

### **7.2. Modalités d'information du CSE**

L'employeur est tenu d'informer le CSE, lorsqu'il existe, de toutes les données qualitatives et quantitatives (nombre de salariés concernés, catégories de contrats de travail, nombre mensuel d'heures chômées, nombre de salariés ayant bénéficié de formation professionnelle et perspectives de reprise d'activité).

## **Article 8 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu de la physionomie du secteur, les signataires conviennent que le présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises comptant moins de 50 salariés. La philosophie de la démarche qui se traduit notamment par un modèle de document unilatéral a aussi pour objectif de favoriser l'accès des TPE/PME à ce dispositif de branche. En outre, compte tenu des remontées d'accords et de documents unilatéraux centralisés en CPPNI, celle-ci se réunira pour mesurer l'impact spécifique sur les entreprises de moins de 50 salariés de cet accord de branche.

## **Article 9 | Modalités d'information de la CPPNI**

Conformément à sa mission et son statut, la CPPNI doit recevoir par voie électronique :

- le document soumis pour homologation à la DIRECCTE anonymisé et adapté ; ou
- l'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

La CPPNI s'engage en outre à mettre à disposition des partenaires sociaux tous ces accords collectifs et documents unilatéraux et en faire un bilan périodique.

## **Article 10 | Dépôt et extension de l'accord**

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de la « Covid-19 ».

Compte tenu du contexte sanitaire, un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du code civil est mis en place dans le cadre de la signature du présent accord.



## **Article 11 | Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.

*Fait à Paris, le 16 novembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Trame-type de document à adapter par l'entreprise ou l'établissement sur le fondement de l'accord paritaire du 16 novembre 2020 portant création d'un dispositif d'activité partielle de longue durée

Ce document est destiné aux entreprises qui relèvent des IDCC n<sup>os</sup> 0184 et 0614.

### **Préambule**

#### **Diagnostic portant sur l'activité économique et sociale**

Dans un contexte de crise sanitaire majeure, notre entreprise a subi une baisse d'activité durable qui a affecté tant nos marchés de proximité que ceux qui relèvent des appels d'offres nationaux.

(Il convient de décrire précisément les marchés impactés et les mesures mises en œuvre pour « amortir cette baisse » : activité partielle de droit commun, PGE, moratoires fiscaux et sociaux, réorganisation du travail, autres, etc.).

Cette situation de crise a profondément modifié le secteur des dépenses de communication en général et a conduit les clients à se réfugier dans l'attentisme budgétaire, se traduisant notamment par le report de nombreux projets (publicité, événementiel, plaquettes, catalogues, etc.).

Et à renforcer l'incertitude et le manque de visibilité désorganisant nos plannings et nos prévisions d'activité en général.

Cette sous-activité semble devoir perdurer particulièrement pour les activités suivantes (décrire...).

Ce constat a donné lieu à un échange avec les salariés et/ou le CSE.

Conscients que les principaux indicateurs économiques et financiers de notre entreprise se sont dégradés significativement et durablement et, qu'aucune perspective de reprise durable ne se profile avant.....x mois.

Cependant, la baisse du CA et les conséquences sur la trésorerie ne sont pas, à ce stade, sauf dégradation brutale, de nature à compromettre la pérennité de l'entreprise si l'on prend des mesures visant à ajuster le temps de travail à la baisse d'activité et ce, en préservant les compétences clés de l'entreprise.

Selon notre diagnostic la baisse d'activité devrait perdurer potentiellement au moins une partie de l'année 2021.

Un dispositif spécifique d'activité partielle ayant été créé par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 pour accompagner une baisse d'activité durable, l'entreprise et les salariés ont décidé d'entrer dans ce nouveau cadre qui découle de l'accord paritaire du 16 novembre 2020 permettant ainsi de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par le biais d'un document adapté à la spécificité de l'entreprise et soumis à l'homologation de l'autorité administrative.

L'objet du présent document fondé tant sur le diagnostic de branche que sur celui applicable à l'entreprise est de mettre œuvre le dit dispositif après consultation du CSE (s'il y en a un).

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

### **Option 1**

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à entrer dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) quelle que soit la nature de leur contrat (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

### **Option 2**

Le dispositif spécifique d'activité partielle s'applique aux activités suivantes et aux salariés qui y sont affectés : l'entreprise établit la liste des activités et salariés s'inscrivant dans le dispositif, par exemple les activités de production (détailler les catégories d'activités et de salariés concernés) et les activités fabrication (détailler les catégories d'activités et de salariés concernés).

## **Article 2 | Périodes de mise en œuvre**

Le recours au DSAP au sein de l'entreprise ou de l'établissement est sollicité du....au.... (6 mois maximum) il pourra être renouvelé par période de 6 mois dans les conditions fixées par les textes complétés par l'article 6 du présent document. Il ne pourra être recouru au DSAP sur une durée supérieure à 6 mois continus ou discontinus jusqu'au 31 décembre 2022.

## **Article 3 | Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle**

### **3.1. Engagements en termes d'emploi**

La préservation de l'emploi et l'entretien des compétences sont des facteurs déterminants pour accompagner le retour à une activité normale.

Aussi, en contrepartie de l'accès au bénéfice de ce dispositif spécifique, l'entreprise s'engage à ne procéder à aucune rupture pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail pendant la durée du bénéfice de l'APLD et ce pour les salariés concernés par le dispositif.

Ces engagements seront applicables pendant la durée d'application du présent document.

L'entreprise transmettra à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de ses engagements tous les 6 mois (voir art. 4).

### **3.2. Engagements en termes de formation**

Conformément à l'accord de branche, tout salarié placé dans le présent dispositif peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien quelle qu'en soit la forme avec son responsable hiérarchique. En outre les salariés seront encouragés à mobiliser leur CPF pour suivre une formation durant la période d'activité partielle. Leurs demandes seront examinées prioritairement et la branche pourra affecter des fonds mutualisés pour abonder ce CPF.

Ce sera notamment le cas, lorsque le salarié dispose d'un solde de droits acquis au titre du CPF insuffisant pour faire face au coût des formations.

## **Article 4 | Consultation et information du comité social et économique et des salariés**

Les salariés susceptibles de bénéficier du DSAP sont individuellement informés de toutes les mesures d'activité partielle qui les concernent après que le CSE (s'il en existe un) ait été consulté préalablement à la transmission du document pour homologation à la DIRECCTE.

Pour ce qui est du placement des salariés dans le dispositif, un délai de prévenance au minimum de 2 jours ouvrés doit être respecté, permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle des salariés.

Un bilan qualitatif et quantitatif (nombre de salariés concernés par la mise en œuvre, nature des contrats de travail, nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement formation, perspectives de reprise d'activité).

En présence d'un CSE, celui-ci reçoit au moins tous les 2 mois les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par le dispositif ;
- leur profil ;
- le type de contrat de travail ;
- le nombre d'heures chômées (au titre du DSAP) ;
- les activités précises concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle, avec la nature de la formation. ;
- la perspective d'une reprise d'activité ;
- un bilan portant sur le respect de l'ensemble des engagements et transmis en premier lieu au CSE puis à la DIRECCTE au moins tous les 6 mois afin de permettre une demande de renouvellement.

Le présent document unilatéral est communiqué aux salariés ou affiché accompagné de la décision d'homologation.

## **Article 5 | Réduction du temps de travail**

Pour les salariés visés à l'article 1<sup>er</sup>, il est convenu de réduire leur temps de travail de x %. Sachant que cette réduction ne sera pas uniforme et pourra varier en fonction des activités et des postes concernés.

Cette réduction ne peut dépasser 40 % de l'horaire légal sauf cas exceptionnel résultant de la situation particulière de l'entreprise et après décision de l'autorité administrative sans toutefois que cette réduction dépasse 50 %.

Cette réduction s'apprécie donc par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif dans la limite de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs.

L'entrée dans le dispositif d'un salarié peut conduire à ce que l'activité de celui-ci soit suspendue de façon temporaire. En conséquence, dans le cadre du DSAP, il est possible d'alterner des périodes de faible réduction et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40 % sur la durée d'application du dispositif (24 mois maximum).

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés sont placés dans ce dispositif individuellement et alternativement, selon un système de « roulement équitable », entre les salariés d'un même atelier, unité de production, services, dans le respect d'un délai de prévenance minimum de 2 jours ouvrés.

### **Option laissée à l'entreprise**

Pour limiter l'impact de cette modulation du taux de réduction horaire de travail sur la rémunération mensuelle des salariés, l'employeur peut procéder à un lissage du montant de l'indemnité d'APLD et de la rémunération versée au salarié, comme dans un dispositif d'aménagement du temps de travail.

**Option 1. Indemnisation du salarié dans la limite des dispositions légales**

Le salarié placé dans ce dispositif spécifique d'activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur correspondant à 70 % de sa rémunération brute de référence servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, sur la base de la durée collective ou la durée stipulée au contrat.

Toutefois, l'indemnité ne saurait dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié en période normale d'activité.

Cette indemnité, tant que les textes légaux et réglementaires ne sont pas modifiés est plafonnée à 4,5 fois le Smic. Le taux horaire de l'indemnité perçue par le salarié ne peut être inférieur à 8,03 € nets par heure.

Comme il est précisé dans l'accord de branche, les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Au-delà des salariés soumis à cette convention exprimée en jours, le secteur a mis en place depuis l'accord portant sur l'organisation et la réduction du temps de travail des forfaits exprimés en heures principalement pour les attachés commerciaux. Dans ce dernier cas, l'allocation de l'activité partielle sera déterminée en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle. Les modalités de décompte et de conversion sont les suivantes :

- une semaine non travaillée correspond à la base légale de 35 heures ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures chômées ;
- la demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30.

**Option 2. Versement d'un complément d'indemnisation par l'entreprise en sus de l'indemnité d'activité partielle pour les salariés dont les rémunérations en période normale de travail correspondent aux salaires minima de leur groupe et échelon**

Dans le cadre de l'effort de solidarité vis-à-vis de ces salariés et compte tenu des conditions économiques et financière de l'entreprise, l'employeur a décidé de verser un complément d'indemnisation en sus de l'indemnité d'activité partielle permettant le maintien du salaire des salariés s'inscrivant dans le cadre du dispositif d'activité partielle spécifique et ayant des rémunérations, en période normale d'activité correspondant aux salaires minima de leur groupe et échelon.

**Option 3. Versement d'un complément d'indemnisation par l'entreprise en sus de l'indemnité d'activité partielle**

Dans le cadre de l'effort de solidarité vis-à-vis de ces salariés et compte tenu des conditions économiques et financière de l'entreprise, l'employeur a décidé de verser un complément d'indemnisation en sus de l'indemnité d'activité partielle permettant le maintien de la rémunération des salariés s'inscrivant dans le cadre du dispositif d'activité partielle spécifique.

**Article 7 | Diverses conséquences du dispositif sur le statut des salariés**

La mise en activité partielle par le présent dispositif implique la préservation des droits suivants :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- le maintien des garanties de prévoyance ;

- l’assimilation des heures chômées à des heures travaillées pour la répartition de la participation et de l’intéressement lorsque l’assiette de ces dispositifs est adossée à la durée de présence du salarié. Lorsque ces dispositifs prévoient une répartition proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont reconstitués comme si le salarié n’avait pas été placé en DSAP ;
- les périodes dans le dispositif d’activité partielle spécifique sont également prises en compte pour l’appréciation de l’ancienneté du salarié.

## **Article 8 | *Entrée en vigueur et durée de validité du document soumis à homologation***

Le présent document entre en vigueur le lendemain de l’homologation par l’autorité administrative. Il s’applique jusqu’au...

## **Article 9 | *Procédure d’homologation***

En application de l’article R. 5122-26 du code du travail, le présent document, complété par les spécificités de l’entreprise, est adressé par celle-ci à la DIRECCTE pour homologation.

Cette demande est accompagnée de l’avis rendu par le CSE, s’il en existe un, ou à défaut de sa convocation.

Cette demande, accompagnée de son accusé de réception, est transmise au CSE. L’autorité administrative notifie à l’entreprise et au CSE (en cas de présence de celui-ci dans l’entreprise) sa décision d’homologation dans les 21 jours à compter de la réception du document.

Cette décision d’homologation, qui vaut autorisation d’activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois suppose à la fin de la période susvisée qu’un bilan soit adressé portant notamment sur le respect des engagements en termes d’emploi, de formation professionnelle mais aussi sur la procédure formelle d’information du CSE.

Une demande de reconduction (ou d’adaptation du document) peut être présentée à condition qu’un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d’activité soit réalisé.

## **Article 10 | *Publicité et transmission à la CPPNI***

Les décisions administratives liées à l’homologation du document de l’entreprise sont portées à la connaissance des salariés par tous moyens permettant de conférer une date certaine à cette information (voix individuelle ou voie collective par le biais de l’affichage sur les lieux de travail). Le présent document est transmis de manière anonymisée au secrétariat de la CPPNI.