

Avenant n° 159 du 16 novembre 2020
relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)

NOR : ASET2050983M

IDCC : 489

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

CAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Face à l'ampleur inédite de la crise sanitaire consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », et aux risques économiques et sociaux qu'elle fait peser sur les entreprises et les salariés de la branche du cartonnage et des articles de papeterie, les entreprises se sont adaptées en recourant aux différents dispositifs exceptionnellement mis en place par les pouvoirs publics, notamment au dispositif d'activité partielle, cette mesure ayant permis de limiter dans un premier temps les effets sur l'emploi des baisses de commandes et de charges d'activité des entreprises de la branche.

Un premier bilan de l'activité des 6 derniers mois écoulés fait apparaître une situation économique contrastée selon les groupes de spécialités et leur typologie de clientèle, mais reflète d'une baisse globale de l'activité de notre secteur de l'ordre de – 20 % et un ralentissement de l'activité dans les prochains mois supérieur à – 10 %.

Les spécialités du recouvert (boîtes montées) très dépendantes de la parfumerie et des alcools et spiritueux vendus en boutiques d'aéroport subissent une baisse d'activité de l'ordre de – 30 %, et ce tant que le transport aérien ne reprendra pas.

Les spécialistes du tube (mandrins) très dépendants de l'industrie papetière et du film plastique d'emballage paquets et palettes subissent une baisse de marché de l'ordre de – 15 %.

Dans ces 2 secteurs, des dépôts de bilan ainsi que des fermetures d'établissements sont en cours.

Les spécialistes de l'ondulé dépendants de l'activité industrielle dans son ensemble, voient une chute de leur activité supérieure à – 10 %.

Les industriels des articles de papeterie concernés par les fournitures de bureau (enveloppes, classement, façonnés divers), pénalisés par le recours au télétravail, voient leur activité chuter de – 15 % à – 20 %.

Les effets de la crise s'annoncent pérennes au cours de prochains mois, les perspectives d'activité demeurant très préoccupantes, avec, au mieux, un retour à une activité normale d'ici 2 ans.

L'impact social de cette crise pourrait s'avérer majeur sur l'emploi de la branche, en empêchant la création ou menaçant de destruction plusieurs milliers d'emplois, soit 10 % des emplois actuels si aucune mesure nouvelle d'accompagnement et de soutien aux entreprises n'était mise en œuvre.

Ce constat ainsi que les prévisions économiques et sociales qui en découlent ont amené les partenaires sociaux de la branche à se concerter afin de convenir des conditions de mobilisation du dispositif temporaire d'activité réduite pour le maintien en emploi visé par l'article 53 la loi n° 2020-734 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.

Ce nouveau dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, également dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi », permet à des entreprises confrontées à une réduction durable d'activité qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, et qui s'engagent à maintenir les emplois et sauvegarder les compétences des salariés, de bénéficier d'une meilleure prise en charge de la réduction de leur activité au titre de l'activité partielle.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent donc, par le présent accord, des modalités de recours par les entreprises de la branche du cartonnage et des articles de papeterie au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi, en application des dispositions de l'article 53 la loi n° 2020-734 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 et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Cet accord, conclu pour une durée déterminée, permettra aux entreprises concernées par une baisse durable d'activité n'étant pas de nature à compromettre leur pérennité, de mettre en œuvre ce dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi à des conditions d'indemnisation plus favorable pour les salariés, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes de d'emploi et de formation professionnelle.

Les engagements pris par l'entreprise, ou l'établissement, feront l'objet d'un document unilatéral soumis à la consultation du comité social et économique de l'entreprise, s'il existe, ainsi qu'à l'homologation de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dont elle relève.

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la négociation d'entreprise dans la mesure où les conditions légales de conclusion d'un accord d'entreprise le permettront.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Article 1^{er} | Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi. Élaboration par l'employeur d'un document homologué

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, le présent accord permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi au moyen d'un document unilatéral élaboré par l'employeur en vue de son homologation, après consultation du comité social et économique s'il existe, précisant les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect de ses stipulations.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur mentionne :

1° Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité.

2° Les activités et les catégories de salariés concernés auxquelles s'applique le dispositif spécifique d'activité réduite pour le maintien en emploi.

3° La réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié pendant la durée de l'application de l'activité réduite.

4° La date de début et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi est sollicité, sans rétroactivité possible.

5° Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés.

6° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi.

7° Les efforts pouvant être consentis par les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires. Ces efforts seront proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif.

8° Les modalités d'indemnisation des salariés concernés par le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi.

Article 2 | Précisions relatives au contenu du document élaboré par l'employeur en vue de son homologation

Article 2.1 | Diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou l'établissement et perspectives d'activité

Le document élaboré par l'employeur comprend un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire de manière durable son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique, s'il existe, lors de la consultation visée en article 1^{er}.

Article 2.2 | Activités et salaires concernés

Le document élaboré par l'employeur définit les activités et salariés auxquels s'appliquent le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi.

L'ensemble des salariés a vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) ou les modalités d'organisation de leur temps de travail.

L'accord d'entreprise ou le document unilatéral élaboré par l'entreprise détaillera les catégories de salariés auquel ce dispositif s'appliquera.

Le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi permet, comme le dispositif d'activité partielle, de placer les salariés en position d'activité réduite de longue durée par entreprise ou partie d'entreprise, établissement ou partie d'établissement, telle qu'une unité de production, un atelier, un service.

Les entreprises veilleront à ce que le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi puisse être effectué de manière équitablement répartie entre les salariés du périmètre concerné.

Le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5112-1 du code du travail.

Article 2.3 | Réduction maximale de l'horaire de travail

Le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

La réduction de l'horaire de travail dans l'entreprise ou l'établissement recourant au présent accord ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail.

Son application peut conduire à la suspension temporaire d'activité.

Toutefois, dans des cas exceptionnels justifiés par une situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement précisée dans le document unilatéral élaboré par l'employeur ou par l'accord d'entreprise, après consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent, et sur décision de l'autorité administrative, le seuil de 40 % de la réduction de la durée du travail pourra être augmentée sans toutefois être supérieure à 50 % de la durée légale du travail.

Cette réduction est déterminée par le document unilatéral élaboré par l'employeur ou par l'accord d'entreprise, et s'apprécie par salarié sur la durée d'application du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi prévue, dans la limite d'une durée de 24 mois consécutifs ou non sur une période de 36 mois.

La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et le cas échéant, les objectifs des salariés sous convention de forfait en jours soient adaptés au fait de la mise en œuvre de l'activité réduite pour le maintien en emploi.

En cas de rappel dans l'entreprise d'un salarié initialement placé en activité réduite, ou en cas de modification de l'horaire d'activité réduite initialement prévu, l'entreprise devra respecter un délai de prévenance de 24 heures minimum, ce délai s'entendant hors jours de week-end.

Article 2.4 | Indemnisation des salariés placés en activité réduite pour le maintien en emploi

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite pour le maintien en emploi.

Conformément aux dispositions du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le salarié placé en activité réduite pour le maintien en emploi reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail.

Ce montant sera ramené à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La base de calcul de l'indemnité horaire est la même que celle de l'indemnité de congés payés versée au salarié au titre du maintien de salaire.

Il en résulte, qu'en principe, toutes les sommes perçues en contrepartie du travail du salarié sont à inclure.

En revanche, sont à exclure de cette assiette toutes les sommes :

- qui ne sont pas versées en contrepartie du travail individuel du salarié (par exemple : prime globale sur l'activité de l'entreprise, sans prise en compte de l'activité du salarié) ;
- rémunérant à la fois le travail et les congés payés (par exemple : prime de 13^e mois, prime de vacances, etc.) ;
- versées au titre d'un risque exceptionnel ;
- présentant le caractère de frais professionnels.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variable, cette rémunération brute tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le 1^{er} jour de placement dans le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 €.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée.

Un employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité réduite pour le maintien en emploi au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 du même code (cf. difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, de sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel, de transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ou encore, de toute autre circonstance de caractère exceptionnel).

Les périodes de recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

En cas de départ à la retraite d'un salarié concerné par le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi, l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite sera calculée sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été placé sous ce régime.

Article 2.5 | Engagements en matière d'emploi

Le document unilatéral élaboré par l'employeur ou l'accord d'entreprise détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements pris par l'employeur en matière d'emploi.

Ces engagements s'appuient sur le diagnostic, présenté en comité social et économique, s'il existe, portant sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et ses perspectives d'activité.

Les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

Cependant, l'entreprise peut décider d'un autre niveau d'engagement (unités de production, ateliers, services, etc.) si elle précise ce niveau dans le document de demande d'activité réduite.

Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie en article 2.7.

Les salariés ne peuvent être licenciés pour motif économique durant la période d'application du dispositif et jusqu'à 1 mois après cette période.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail.

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Article 2.6 | Engagements en matière de formation professionnelle

Le document unilatéral élaboré par l'employeur ou l'accord d'entreprise détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements pris par l'employeur en matière de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises industrielles.

Il s'agit notamment de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser les parcours professionnels et de permettre aux entreprises industrielles de continuer à innover pour répondre en particulier aux défis technologiques et environnementaux.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans le cadre d'une gestion simplifiée, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences OPCO 2i et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen (FSE), autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

La rémunération des salariés en formation sera maintenue à 100 % du salaire brut qui aurait été perçu par les intéressés s'ils avaient continué à travailler, déduction faite le cas échéant des allocations perçues au titre de l'activité partielle.

Dans le cas d'un refus de prise en charge de la formation par le biais du FNE-Formation, et si l'entreprise souhaite maintenir celle-ci, le financement des coûts de formation sera assuré par l'entreprise.

Article 2.7 | Date de début et durée d'application de l'activité réduite pour le maintien en emploi

Le document unilatéral élaboré par l'employeur détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite pour le maintien en emploi.

La date de début ne peut être antérieure au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 36 derniers mois.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par le présent accord de branche.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

Article 2.8 | Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel et suivi des engagements fixes par le document homologue

Le document unilatéral élaboré par l'employeur détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite pour le maintien en emploi et de suivi des engagements fixés par le document homologué.

L'employeur fournit chaque mois au comité social et économique, ainsi qu'aux représentants des organisations syndicales dans l'entreprise, s'ils existent, les informations anonymisées suivantes :

- périmètre des activités et salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi ;
- nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi ;
- suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- perspectives de reprise de l'activité.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de 6 mois visée en article 3. L'employeur adresse à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du comité social et économique, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, ou de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi.

Les entreprises bénéficiaires d'un accord d'homologation devront faire parvenir par voie dématérialisée à l'adresse suivante : cppni.cartonnage@cap-fede.fr, un exemplaire du document unilatéral élaboré par l'employeur soumis à homologation au secrétariat de la CPPNI de la branche du cartonnage et des articles de papeterie pour permettre le suivi et le bilan du présent accord de branche, conformément aux dispositions de l'article 7 ci-après.

Article 3 | Procédure d'homologation du document élaboré par l'employeur

Le document unilatéral élaboré par l'employeur est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail.

Le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, lorsqu'il existe ; à défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif ; la convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2.8.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique, lorsqu'il existe.

Article 4 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective du cartonage du 9 janvier 1969 (IDCC 489) qui ont recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Article 5 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2023 et prend effet le 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il couvre ainsi tous les documents visés en article 1^{er} élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative pour homologation au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 6 | Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 7 | Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution du présent accord.

Pour ce faire, la CPPNI disposera des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent accord de branche ainsi que des documents élaborés par l'employeur soumis à homologation dans le cadre du présent accord.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. La CPPNI examine ce point au moins une fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Le bilan des accords d'entreprise et documents unilatéraux pourra conduire la CPPNI à proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 6 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai d'un mois à comp-

ter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

Article 8 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

En conséquence, le présent accord s'applique de manière indifférenciée à l'ensemble des entreprises de la branche.

Si dans le cadre du suivi du présent accord, les parties signataires jugent nécessaire d'ajuster ses dispositions aux entreprises de moins de 50 salariés, le point sera examiné dans le cadre de la CPPNI de la branche.

Article 9 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant a pris en compte l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 10 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 16 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)