

Accord du 26 octobre 2020

relatif à l'activité partielle pour répondre à une baisse durable d'activité (APLD)

NOR : ASET2051043M

IDCC : 247

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

UFIMH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le diagnostic économique partagé par les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement montre l'impact considérable sur les entreprises et les salariés de la branche de la crise sanitaire et ce, quels que soient les secteurs d'activité avec un recul constaté en moyenne de 30 % du chiffre d'affaires sur les 8 premiers mois de l'année 2020.

Parallèlement les adaptations logistiques rendues nécessaires pour garantir la sécurité des travailleurs et le redémarrage de l'activité économique ont considérablement réduit la productivité des entreprises qui souffraient déjà fortement d'une baisse de leurs carnets de commandes.

Les perspectives des prochains mois restent négatives dans les différents secteurs de l'industrie de l'habillement avec des conséquences amplifiées par le caractère saisonnier de l'activité :

- prêt-à-porter : pas de réassortiment/commandes de complément en cours de saison, pas de salons professionnels pour l'export en 2020 et probablement au 1^{er} semestre 2021, pas de visibilité à court/moyen terme et donc une voire deux saisons « mortes » sans perspectives de rattrapage ;
- vêtement professionnel : report sine die des contrats qui étaient en cours d'adjudication (civils comme administratifs), hôtellerie – restauration « sinistrés » de même que l'aérien et l'automobile et de façon générale l'ensemble des secteurs industriels qui sont les clients de ce secteur ;
- sous-traitance : aucune perspective sur les prochains mois et inquiétudes sur l'ensemble de l'année 2021 du fait des perspectives des donneurs d'ordres du PAP.

Globalement aucun retour à une situation normale n'est, à ce jour, prévu avant 2022 que ce soit sur le marché français ou sur les marchés d'exportation qui représentent près de 45 % du chiffre d'affaires des entreprises de l'industrie française de l'habillement.

Aussi dans le cadre de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et de ses textes d'application, notamment le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle (ci-après APLD) pour les employeurs faisant face à une baisse durable d'activité, les partenaires sociaux de la branche souhaitent mettre à la disposition des entreprises les moyens permettant d'assurer leur pérennité face à une réduction d'activité durable, tout en s'efforçant de préserver l'emploi des salariés.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes CQP ou CQPI mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, et de projets coconstruits entre le salarié et l'entreprise dans le cadre de la mobilisation du compte personnel de formation.

Les signataires du présent accord soulignent l'importance de mettre en place un plan de formation cohérent adapté aux besoins de la branche professionnelle, de l'entreprise et des salariés afin d'éviter des formations dont la pertinence n'est pas avérée.

De même ils rappellent que, s'il est primordial de former aux nouveaux métiers qui apparaissent dans la branche, il faut aussi former les salariés aux métiers en tension (dans l'entreprise, la branche ou le bassin d'emploi) ainsi qu'aux savoirs de base conformément aux dispositions de l'accord « Pro-A » du 23 juillet 2020.

Pour ce faire ils demandent à l'observatoire des métiers de l'OPCO 2i de réaliser une étude prospective sur ces métiers en tension dans l'industrie de l'habillement et sur les formations susceptibles d'être mises en œuvre afin d'accompagner les entreprises et les salariés.

Ils rappellent enfin que doit être privilégiée la mise en place de ce dispositif spécifique d'APLD par la voie de la négociation d'établissement ou d'entreprise et que le présent accord a un rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.

À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent pouvoir se poursuivre ni celles qui seront engagées après sa conclusion.

Article 1^{er}

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des industries de l'habillement pour tous leurs salariés quelle que soit la nature de leur contrat (contrat à durée déterminée ou indéterminée, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, contrat à temps partiel, convention de forfait en heures ou en jours, etc.).

Article 2

L'utilisation par les entreprises du présent accord est subordonnée à son extension et à l'élaboration par l'entreprise d'un document, pris après consultation du CSE s'il existe, dont le contenu est conforme aux dispositions de l'article 4 ci-après.

Toutefois un accord d'établissement ou d'entreprise répondant aux obligations légales et réglementaires peut aussi permettre de recourir à ce dispositif spécifique d'APLD indépendam-

ment des dispositions contenues dans le présent accord à l'exception de celles mentionnées au 2^e alinéa de l'article 3 ci-dessous.

Article 3

Les entreprises concernées peuvent avoir accès au bénéfice de l'allocation partielle telle que définie par l'article 7 du décret du 28 juillet 2020.

La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ainsi mise en œuvre en application du présent accord ne peut être supérieure à 35 % de la durée légale sur la totalité de la durée de l'accord, sauf dans les cas exceptionnels prévus à l'article 4 du même décret et résultant de la situation économique particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative sans que la réduction de l'horaire de travail retenue en application du présent accord puisse être supérieure à 45 % de la durée légale.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant les objectifs, des salariés sous convention de forfait jours soient adaptées du fait de la mise en œuvre du dispositif spécifique d'APLD.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, le recours à l'APLD pour répondre à une baisse durable d'activité, objet du présent accord, n'interdit pas de recourir parallèlement, pour d'autres équipes, établissements ou services que ceux concernés par l'APLD, au dispositif d'activité partielle de droit commun prévu par les dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail.

Article 4

En application du présent accord, l'entreprise établit un document qui doit comporter :

- un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement présentant les perspectives d'activités sur la période concernée et justifiant, à la date de son élaboration, de la nécessité de réduire, de façon durable, l'activité pour assurer la pérennité de l'établissement ou de l'entreprise.

À ce titre les signataires retiennent comme indicateurs pertinents, sous réserve de l'appréciation de l'autorité administrative qui doit valider le document élaboré par l'entreprise à l'appui de sa demande de recours à l'APLD, le carnet de commandes ou la baisse de chiffre d'affaires par rapport à l'année précédente ;

- l'ampleur de la réduction du temps de travail, dans le respect des limites fixées par l'article 3 ci-dessus, appréciée sur la durée d'application de l'APLD qui peut être différente en fonction des équipes, services ou établissements et conduire à la suspension temporaire de l'activité pendant la période d'application de l'APLD ;
- les activités dans l'entreprise ou l'établissement (atelier, service ou équipe dédiée à un marché spécifique) et les salariés concernés ;
- les modalités d'indemnisation des salariés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires ;
- la durée avec les dates de début et de fin de la période de recours à l'APLD – sans préjudice d'éventuel(s) avenant(s) de prolongation – dans la limite de 12 mois consécutifs ou non au cours d'une période de 24 mois, avenant(s) de prolongation éventuel(s) inclus étant précisée que l'homologation par l'administration doit faire l'objet de renouvellement par période de 6 mois au vu du bilan présenté par l'entreprise ;
- les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires s'engagent à fournir des efforts proportionnels à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'APLD ;
- les engagements en matière de maintien de l'emploi dans le périmètre d'application de l'APLD défini au 3^e alinéa du présent article et notamment l'engagement de ne pas recourir

à des licenciements pour motif économique pendant toute la durée d'application de l'APLD sauf si la dégradation de l'activité de l'entreprise rendait cette mesure inéluctable pour assurer sa pérennité ;

- les engagements en matière de formation professionnelle qui doivent couvrir tous les salariés concernés par l'APLD pendant la période concernée étant précisé que les actions de formation peuvent être mises en œuvre en présentiel ou à distance.

Les salariés concernés seront encouragés à mobiliser leur compte personnel de formation. Les autres demandes seront examinées en priorité par l'entreprise ;

- les modalités d'information du CSE qui devra avoir lieu tous les 2 mois. À cet effet un document sera remis au CSE indiquant :
 - le nombre de salariés et des emplois concernés au titre de la période en cours ;
 - le diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise pour les 2 mois à venir ;
 - le bilan du respect de l'engagement en termes d'emplois et de formation professionnelle ;
 - une prévision du nombre de salariés et d'emplois concernés par l'APLD pour les 2 mois à venir.

En l'absence de CSE, l'entreprise communiquera cette information par tout moyen approprié à l'ensemble du personnel ;

- les modalités d'information des salariés placés en APLD, qui doit être réalisée par tout autre moyen permettant de conférer une date certaine à cette information et par affichage dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement.

Les documents remis aux salariés et affichés dans l'entreprise doivent mentionner expressément que, par dérogation aux dispositions légales, les périodes de chômage APLD sont neutralisées pour le calcul de l'ancienneté des salariés.

Ce document, accompagné en annexe de l'avis du CSE s'il existe, est soumis à l'homologation de l'administration dans les conditions du V de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020.

Article 5

Les entreprises ayant utilisé le dispositif du présent accord par sa déclinaison dans le cadre du document unilatéral prévu par l'article 4 doivent adresser à l'UFIMH qui assure le secrétariat de la commission de suivi du présent accord (par courrier : UFIMH, 8, rue Montesquieu, 75001 Paris ou par courriel : secretariat@lamodefrancaise.org) ce document dès réception de l'avis de son homologation par l'administration afin qu'une synthèse et un suivi puissent être faits par les signataires du présent accord.

Les signataires rappellent que la CPPNI des industries de l'habillement doit être destinataire des accords signés dans les entreprises de la branche conformément aux dispositions légales et de l'accord du 16 juillet 2019.

Article 6

Les dispositions du présent accord ne justifient pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an prenant effet le 1^{er} jour du mois suivant celui de la publication de l'arrêté d'extension.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des organisations signataires ou prorogé suite à la demande d'une des organisations signataires adressée par tout moyen donnant date certaine au moins 3 mois avant la fin de la période initiale.

Article 8

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord et mandatent, pour ce faire, l'UFIMH.

Le présent accord prendra effet dès son extension.

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Il sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs dans une version permettant l'anonymisation de l'identité des signataires.

Fait à Paris, le 26 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)