

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

IDCC : 1951 | **CABINETS OU ENTREPRISES D'EXPERTISES  
EN AUTOMOBILE**

**Avenant n° 77 du 17 novembre 2020**  
relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2150013M

IDCC : 1951

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

**ANEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UPEAS ;**

**FO métallurgie ;**

**FNSECP CGT ;**

**FBA CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

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, notamment son article 54, crée un nouveau dispositif spécifique d'activité partielle en cas de baisse durable de l'activité.

Ce texte, complété par les décrets n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité partielle durable et n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, régit l'activité partielle de longue durée, aussi appelée APDL.

Notamment, ils prévoient que ce dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée ne peut être mis en place que par voie d'accord d'entreprise ou par document unilatéral de l'employeur, dès lors qu'un accord de branche existe sur ce sujet.

C'est pourquoi, considérant les conséquences sociales et économiques de la crise sanitaire « Covid-19 » et des risques qu'elle fait peser sur l'évolution des emplois et des activités des cabinets et entreprises au sein de la branche, les partenaires sociaux ont convenu de négocier le présent avenant.

Il s'agit de donner aux cabinets et entreprises de la branche, majoritairement dans l'impossibilité de négocier des accords d'entreprise, compte tenu de leur taille restreinte, les moyens d'adapter leur organisation à la baisse durable de l'activité qu'ils subissent et de permettre de préserver effectivement et efficacement les emplois au sein de la branche de l'expertise automobile. Quant aux cabinets et aux entreprises en capacité de négocier un accord d'entreprise, ils sont invités à faire usage de cette faculté, étant rappelé que l'accord d'entreprise supplée l'accord de branche sur ce sujet.

## **I. Champ d'application du présent avenant**

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

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.2 de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (IDCC 1951), étendue par arrêté du 8 avril 1998 (*JORF* 24 avril 1998).

### **Article 2 | Conditions d'éligibilité**

Le dispositif d'activité partielle de longue durée est un dispositif légal, ouvert aux cabinets et entreprises d'expertise automobile confrontées à une réduction d'activité durable, qui ne compromet pas leur pérennité. À ce titre, tous les cabinets et entreprises de la branche répondant aux critères ci-dessus sont éligibles à mettre en place ce dispositif.

De la même manière, tous les salariés de la branche peuvent bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée dont les conditions de mise en œuvre au sein de la branche sont précisées dans le cadre du présent accord.

Pour autant, c'est dans le document élaboré par l'employeur de l'entreprise (responsable de l'entreprise faisant le choix de mettre en œuvre effectivement ce dispositif) que sont déterminés les activités et les salariés affectés à ces activités auxquels s'appliquent le dispositif considéré, sous réserve de respecter :

- la législation sociale applicable sur le sujet ;
- les dispositions du présent accord ;
- le principe d'égalité de traitement.

## **II. Conditions sociales d'application**

### **Article 3 | Réduction de l'horaire de travail**

Le dispositif spécifique d'activité partielle au bénéfice des entreprises faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle « classique » ou de « droit commun » prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail au titre de ce dispositif spécifique d'activité partielle ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 9, dans la limite d'une durée de 24 mois consécutifs ou non sur une période de référence de 36 mois.

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

## **Article 4 | Indemnisation des salariés**

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre de ce dispositif spécifique d'activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (ci-dessous « rémunération brute mensuelle de référence »).

Pour mémoire, en considération des dispositions réglementaires en vigueur, cette rémunération brute de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils ou de la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le 1<sup>er</sup> jour de mise en œuvre effective du dispositif dans l'entreprise.

Le montant de cette indemnité d'activité partielle correspond à 80 % de la rémunération brute mensuelle de référence.

Il est rappelé que les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans tous les cas, l'indemnité d'activité partielle ne peut pas dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 Smic, soit 6 927,39 € mensuels en 2020 (en l'état de la réglementation en vigueur).

### **Cas particulier des salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours ou heures**

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation particulière précisée dans le présent article.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle 4 demi-journées par semaine :

$$4 \text{ jours} \times 3,5 \text{ heures} = 14 \text{ heures à indemniser}$$

## **Article 5 | Allocation d'activité partielle**

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est fixé à 60 % de la rémunération brute de référence.

En l'état de la réglementation actuelle, elle ne peut pas être inférieure à 7,23 euros/heure chômée.

## **Article 6 | Conséquences de l'entrée dans le dispositif (maintien des garanties)**

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'acquisition des droits à jours de repos autre que les RTT ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;

- l’acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60<sup>e</sup> 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 ;
- les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l’assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues).

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l’intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu’aurait perçus le salarié s’il n’avait pas été placé dans le dispositif spécifique d’activité partielle.

Les périodes de recours au dispositif spécifique d’activité partielle sont prises en compte pour l’ouverture de futurs droits à l’allocation chômage et pour le calcul de l’ancienneté du salarié.

## **Article 7 | Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos**

Préalablement ou concomitamment à la mise en œuvre du dispositif spécifique d’activité partielle, sous réserve du respect des accords d’entreprise ou des politiques internes en la matière, les entreprises peuvent inciter les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés payés acquis et de leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en compensation de l’accomplissement d’heures supplémentaires, congés d’ancienneté, etc.) en lieu et place d’une période d’activité partielle.

Exemple : le salarié peut être incité à prendre 1 jour de congé payé ou d’absence payée en lieu et place d’une journée d’activité partielle.

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l’employeur. Ainsi, il fixe la date de départ, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur.

Il doit notamment permettre à chaque salarié de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum 12 jours ouvrables de congés payés, pendant la période légale de prise des congés payés (période du 1<sup>er</sup> mai au 30 octobre), conformément aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles (relevant de l’accord d’entreprise éventuellement adopté par celle-ci).

## **Article 8 | Contributions des dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires, aux efforts demandés aux salariés pendant la durée du recours au dispositif**

Les parties signataires du présent accord de branche appellent les entreprises à leur sens des responsabilités et à décliner une logique de justice sociale en prenant part à l’effort de solidarité dans lequel s’inscrit le présent accord de branche.

Aussi, dans cette logique effective, aucune augmentation ne devrait être accordée pour les rémunérations fixes des dirigeants salariés de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif spécifique d’activité partielle au sein de l’entreprise.

Cette stipulation s’applique ainsi aux salariés :

- gérants et cogérants des sociétés à responsabilité limitée ;
- présidents et associés des sociétés par actions simplifiées ;
- figurant sur la liste des dirigeants des entreprises cotées indiquée dans les rapports qu’elles ont obligation de publier.

Le cas échéant, dans le respect des organes d’administration et de surveillance des sociétés, l’opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l’entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Les parties signataires du présent accord de branche estiment qu'il est souhaitable, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, de justice et de solidarité, de surseoir au versement de dividendes pendant les périodes de recours au dispositif d'activité partielle de longue durée.

Ces efforts, ou le cas échéant, l'absence d'efforts consentis, sont mentionnés dans le document élaboré par l'employeur, visé à l'article 9 du présent accord.

## **Article 9 | Engagements de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle**

Les parties signataires du présent accord de branche conviennent de l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle. Elles souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au Répertoire nationale des certifications professionnelles (RNCP) ainsi qu'au répertoire spécifique des certifications et habilitation (RSCH), comme prévu à l'article L. 6323-6 du code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial, etc.).

Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation du dispositif spécifique d'activité partielle, sont financés par le biais du dispositif FNE-Formation et/ou du compte personnel de formation (CPF) dans les conditions prévues ci-après.

Dès lors qu'un salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il mobilise son CPF. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié pourra être possible soit par la branche via les fonds mutualisés dits conventionnels, soit par l'entreprise/cabinet via les fonds qui lui sont disponibles dont les versements volontaires.

À ces fins, les parties 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 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 commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) précisera les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins, notamment des TPE-PME et transmettra à la section paritaire professionnelle (SPP) expertise de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (EP) afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits au 1<sup>er</sup> paragraphe du présent article.

La CPNEFP et la CPPNI détermineront dans la note politique de formation émise par la CPNEFP les engagements de la branche en matière de formation professionnelle, de validation des acquis de l'expérience, les actions de formation certifiantes pour la promotion des salariés ou leur reconversion par les moyens de l'alternance, ainsi que les moyens de mobilisation du CPF afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

## **Article 10 | Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'entreprise (document unilatéral)**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaborent un document ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du dispositif considéré à la situation de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect des stipulations du présent accord de branche.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra préciser :

1. Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord.
2. Les activités et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle.
3. La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 3.
4. La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle est sollicité, sans rétroactivité possible. Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, jusqu'au 31 décembre 2022.
5. Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés visés au 2°.
6. Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle. Cette information devra avoir lieu au moins tous les 2 mois en application de l'article 9 du présent accord.

Concernant le point 5 ci-dessus, il est rappelé que, conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, l'employeur s'expose à devoir rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié subissant une réduction d'activité et dont le contrat de travail est rompu pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail dans le champ d'application défini au sein du document unilatéral de l'employeur, pendant la durée de recours à ce dispositif.

Il est rappelé, qu'en vertu du décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020, le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ou si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur mentionnés au présent article.

Par ailleurs, les parties signataires 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.

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, les entreprises devront prendre des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés par ce dispositif.

Dans les établissements au sein desquels le dispositif spécifique d'activité partielle est mis en œuvre, tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est interdit pendant toute la période de mise en œuvre du dispositif.



Lorsque le seul volet du PSE est un plan de départs volontaires (PDV), l'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

Pour l'élaboration du document unilatéral, les employeurs pourront utilement s'appuyer sur la trame en annexe au présent accord de branche.

Le document unilatéral 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.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE, ou, à défaut, de la convocation du CSE.

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

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, 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 CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle.

## **Article 11 | Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel**

L'employeur informe individuellement et par écrit (par voie électronique le cas échéant) les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant, cela, au moins 3 jours francs avant à son entrée effective dans le dispositif spécifique d'activité partielle.

L'employeur fournit au minimum tous les 2 mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations « anonymisées » suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail des salariés concernés par le dispositif ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du dispositif ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Les employeurs transmettent par voie électronique (à l'adresse [accueil@branche-entreprises-expertiseauto.fr](mailto:accueil@branche-entreprises-expertiseauto.fr)) au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
- ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif au dispositif conclu en application de l'article 53 de 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.

Les accords et documents unilatéraux reçus seront mis à disposition des partenaires sociaux par voie électronique et présentés lors de la réunion paritaire suivante.

Un bilan de ces documents et accords est réalisé à chaque réunion de la CPPNI.

### **III. Dispositions générales**

#### **Article 12 | *Durée. Entrée en vigueur. Extension***

Le présent accord prendra effet le 1<sup>er</sup> jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2022.

#### **Article 13 | *Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés***

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord précisent que le contenu de celui-ci ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques pour les 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 ou le volume de leurs effectifs.

La commission paritaire examinera 2 fois par an les conséquences de l'application du présent accord sur les TPE et PME de la branche. Cette commission formulera des avis et recommandations quant à la mise en œuvre des mesures spécifiques aux cabinets et entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 14 | *Modalités de suivi et bilan d'application***

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent accord de branche ainsi que des documents élaborés par l'employeur transmis à la CPPNI conformément à l'article 10 du présent accord.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'adopter des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La CPPNI examinera ce point précis au moins 2 fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Par ailleurs, il sera procédé à un bilan des accords d'entreprise et documents unilatéraux transmis à la CPPNI en vertu de l'article 10 du présent accord, au sein du rapport CPPNI prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail pour l'année 2020.

Les parties signataires du présent accord de branche conviennent de proposer à l'observatoire des métiers de la branche la réalisation d'une étude relative aux impacts sociaux de la crise au sein de la branche comprenant notamment un chapitre dédié au recours au dispositif spécifique d'activité partielle.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 14 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront en CPPNI, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai d'un mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.



## **Article 15 | Conditions de 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 dispositions conventionnelles 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 16 | Conditions d'adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les autres organisations signataires.

## **Article 17 | Modalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Ce dépôt est dématérialisé et s'effectuera sur la plateforme : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Ce dépôt permet de répondre à l'obligation de publicité des accords collectifs.

Il sera cependant établi autant de copies qu'il y a de parties signataires pour qu'il en soit remis un exemplaire à chacune d'entre elles.

*Fait à Paris, le 17 novembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Modèle de document unilatéral

### **Préambule**

#### **Diagnostic sur la situation économique**

La crise sanitaire liée au « Covid-19 » a des conséquences importantes sur l'activité socio-économique française. Cette situation exceptionnelle a entraîné une baisse d'activité durable de l'entreprise.

Le « confinement » et ses suites ont réduit significativement l'activité de nos clients qui sont poussés à rechercher des économies en supprimant le recours à des prestataires extérieurs ou en renonçant à des projets.

L'incertitude économique générale a engendré un mouvement de prudence et d'attentisme ayant ralenti, stoppé ou annulé de nombreux projets en cours ou prévus.

Si la phase dite de « déconfinement » a permis un certain redémarrage de l'activité, celle-ci reste lente et beaucoup de nos clients nous informent de restrictions budgétaires.

Notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois.

#### **Précisions complémentaires éventuelles**

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2021 et potentiellement jusqu'en .....

Le recours à l'activité partielle qui a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge conjointe de l'État et de l'Unédic a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise. Cependant, ce dispositif a été modifié.

Depuis, un dispositif spécifique d'activité partielle plus adapté a été créé à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020 pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif permet une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics. Il permet une réduction d'horaires dans la limite de 40 % de la durée légale du travail sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'entreprise.

En considération de l'expérience positive qu'a représenté le recours au dispositif d'activité partielle « classique » (pour préserver les emplois), les représentants de la branche se sont emparés de ce nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée en concluant un accord sur le sujet permettant aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif sous réserve d'adoption d'un document unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche [\[en cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise : ajouter « et après consultation du CSE »\]](#) est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise.

### Option n° 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat.

### Option n° 2

Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'entreprise/de l'établissement :

- ... ;
- ... ;
- ....

Tous les salariés de l'entreprise affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

## **Article 2 | Période de mise en œuvre du dispositif**

La mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle dit de longue durée est sollicitée du ..... au ..... (6 mois maximum).

Le recours à ce dispositif au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de 6 mois dans les conditions décrites à l'article 10. Il ne pourra être recouru à ce dispositif que pour une durée de 24 (vingt-quatre) mois continus ou discontinus sur une période de référence de 36 mois.

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

### 3.1. Engagements en termes d'emploi

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'entreprise ou de l'établissement est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'entreprise s'interdit tout plan de sauvegarde de l'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement pendant toute la durée de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle spécifique.

Lorsque le seul volet du PSE est un plan de départs volontaires (PDV), l'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

### 3.2. Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel de formation

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif spécifique d'activité partielle peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial, etc.).

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle qui réalise pendant cette période une ou plusieurs formations doit mobiliser son compte personnel de formation (CPF).

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences conformément aux critères et conditions définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ou cofinancer elle-même le projet.

Il est précisé que le recours au FNE-Formation ou au CPF n'appelle pas aux mêmes ressources financières.

[Dans le cas d'un engagement en faveur de tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement.]

Il est rappelé que tous les dispositifs de formation en vigueur peuvent être mobilisés dans le cadre d'un projet de formation élaboré conjointement par l'employeur et le salarié.

[En présence d'un comité social et économique.]

Le comité social et économique est informé du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences et du nombre de bénéficiaires d'un entretien professionnel.

#### **Article 4 | Mobilisation des congés payés et des jours de repos**

Préalablement ou concomitamment à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, les salariés bénéficiaires sont incités à prendre leurs congés payés acquis et leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté, etc.).

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur qui fixe les dates de départ en congé des salariés conformément à la législation sociale en vigueur. Dans ce cadre, tout salarié doit être en mesure de prendre au minimum 12 jours ouvrables consécutifs de congés payés pendant la période estivale.

#### **Article 5 | Réduction de l'horaire de travail**

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle, l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1<sup>er</sup> sera réduit au maximum de ... % [maximum 40 % en deçà de la durée légale du travail].

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de 24 mois consécutifs ou non sur une période de référence de 36 mois, appréciés sur la durée totale visée dans le document unilatéral élaboré par l'employeur sur la base des dispositions de l'article 10. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

#### **Article 6 | Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif**

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par l'entreprise, correspondant à 80 % de la rémunération brute de référence.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il est rappelé qu'en considération des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence 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<sup>er</sup> jour de placement dans le dispositif spécifique d'activité partielle de l'entreprise. De même, l'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 Smic, soit 6 927,39 € par mois et 45,65 € par heure en 2020.

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 décomptes sont effectués du lundi au samedi. Les dimanche(s) et jours fériés ne comptent pas.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite dans le présent article.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle 4 demi-journées par semaine :

$$4 \text{ jours} \times 3,5 \text{ heures} = 14 \text{ heures à indemniser}$$

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'acquisition des droits à repos autre que RTT ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60<sup>e</sup> heure indemnisée ; ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- les garanties de prévoyance (santé et prévoyance « lourde ») complémentaire (en prévoyance « lourde », l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues) ;
- la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle.

Les périodes de recours au dispositif spécifique d'activité partielle sont prises en compte pour l'ouverture de droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

## **Article 7 | Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise**

Aucune augmentation n'est appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle au sein de l'entreprise.

Cette stipulation s'applique également aux salariés gérants et cogérants des sociétés à responsabilité limitée.

Cette stipulation s'applique également aux salariés présidents et associés des sociétés par actions simplifiées.

Cette stipulation s'applique également aux salariés identifiés sur la liste des dirigeants figurant dans les rapports publiés.

La question des dividendes a été examinée par [\[le conseil d'administration ou le conseil de surveillance ou autre instance – à préciser\]](#) en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

[\[À compléter, en précisant la nature des efforts ou l'absence d'efforts.\]](#)

## **Article 8 | Modalités d'information des salariés, du comité social et économique et de l'administration**

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle sont informés individuellement par tout moyen de toutes les mesures d'activité partielle les concernant.

[En présence d'un comité social et économique.]

Le comité social et économique reçoit au moins tous les 2 mois les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail des salariés concernés par le dispositif ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du dispositif ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Conformément à l'article 10, un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l'article 3 est également transmis au comité social et économique puis à l'autorité administrative au moins tous les 6 mois et avant toute demande de renouvellement de l'activité partielle.

Enfin, le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information et affiché sur les lieux de travail.

Cette communication et cet affichage font état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

## **Article 9 | Entrée en vigueur et durée du document unilatéral**

Le présent document unilatéral entre en vigueur à sa date de signature, soit le ..... ou le lendemain de son homologation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au .../.../... [maximum 36 mois].

## **Article 10 | Demande d'homologation**

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (cf. article R. 5122-26 du code du travail).

[À compléter lorsqu'a été mis en place un comité social et économique au sein de l'entreprise.]

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, ou à défaut, de la convocation du comité social et économique.

L'entreprise transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique.

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative au terme de ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

[À compléter également lorsqu'a été mis en place un comité social et économique au sein de l'entreprise.]

L'autorité administrative notifie sa décision au comité social et économique, dans les mêmes délais.



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

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle, portant sur le respect des 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 du dispositif.

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

#### **Article 11 | *Publicité et transmission à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation***

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et les délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche professionnelle.

*Fait à ....., le .....*