



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION
MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2021-01

16 janvier 2021

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2021-01 du 16 janvier 2021

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	[*]

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation dans le *BO* n° 2021-01.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-01 du 16 janvier 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Ameublement (fabrication) : avenant du 4 décembre 2020 à l'accord du 16 février 1999 relatif aux contingents d'heures supplémentaires	5
Ateliers et chantiers d'insertion : accord du 16 novembre 2020 relatif à la reconversion ou promotion par alternance et au contrat de professionnalisation	8
Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 77 du 17 novembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD)	22
Bâtiment (Pays de la Loire, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 9 novembre 2020 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2021 (Pays de la Loire, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée)	37
Bâtiment (Pays de la Loire, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 9 novembre 2020 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2021 (Pays de la Loire, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée)	40
Bâtiment (Pays de la Loire, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée [ETAM]) : accord 9 novembre 2020 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2021 (Pays de la Loire, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée)	43
Bâtiment et travaux publics (Pays de la Loire) : accord du 9 novembre 2020 relatif à l'indemnité du maître d'apprentissage confirmé	46
Cancer (centres de lutte) : avenant n° 2020-12 du 25 novembre 2020 relatif à la date de versement d'une partie de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » pour les personnels non-praticiens des CLCC	48
Coiffure (professions connexes) : avenant n° 43 du 6 novembre 2020 relatif à la classification professionnelle des salariés titulaires du Bachelor « Coiffure et entrepreneuriat »	50
Commerces de détail non alimentaires : accord du 13 novembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)	52
Commerce de gros : avenant n° 2 du 4 novembre 2020 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »)	67
Commissaires-priseurs judiciaires : accord du 2 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)	70

Électriques et gazières (industries) : accord du 1 ^{er} décembre 2020 relatif à la formation et à l'alternance.....	76
Enseignement privé indépendant : accord du 10 décembre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD).....	104
Fleuristes et animaux familiers : accord du 18 décembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD)	112
Habillement (succursales) : accord du 30 novembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)	125
Habillement et articles textiles (commerce de détail) : accord du 8 décembre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)	132
Hospitalisation privée : accord du 16 novembre 2020 relatif à la transposition du « Ségur de la santé » dans le secteur des EHPAD.....	141
Métallurgie (Eure-et-Loir) : avenant du 13 novembre 2020 relatif à la valeur du point, aux rémunérations annuelles garanties et à l'indemnité de restauration pour l'année 2020...	145
Nautiques (industrie et services) : accord du 18 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD).....	151
Navigation intérieure (personnel sédentaire, transport de marchandises) : accord du 17 décembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)	158
Pharmacie d'officine : avenant du 15 décembre 2020 à l'accord du 6 juillet 2020 relatif aux mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 » en matière de prévoyance et santé.....	165
Quincaillerie (employés et personnel de maîtrise) : accord du 17 décembre 2020 relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée (APLD).....	168
Quincaillerie (cadres) : accord du 17 décembre 2020 relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée (APLD).....	177
Sécurité sociale (organismes) : protocole d'accord du 8 décembre 2020 relatif au versement d'un complément mensuel dit « Ségur de la santé »	186
Sport : adhésion par lettre du 4 décembre 2020 de la FranceActive-FNEAPL à l'accord du 4 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée	188
Textile (industrie) : accord du 24 novembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD).....	190
Tourisme social et familial (organismes) : accord du 2 décembre 2020 relatif à la mise en place du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)	196

Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

IDCC : 1411 | **AMEUBLEMENT**
(Fabrication)

Avenant du 4 décembre 2020
à l'accord du 16 février 1999
relatif aux contingents d'heures supplémentaires

NOR : ASET2051040M

IDCC : 1411

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

UNIFA ;

UNAMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction ;

FNCB CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'activité de fabrication de cercueils, entrant dans le champ d'application de la branche de la fabrication de l'ameublement, est une activité particulière très marquée par une saisonnalité liée aux décès des personnes.

À ce jour, l'épidémie de « Covid-19 » a causé en France le décès de plus de 50 000 personnes.

Lors de la 1^{re} vague de l'épidémie, entre le 2 mars et le 26 avril 2020, la France a connu une surmortalité liée au « Covid-19 » par rapport à la moyenne 2016-2019 comprise entre 100 % et 150 % dans plusieurs départements^[1].

Lors de la 2^e vague de l'épidémie, entre le 1^{er} septembre et le 16 novembre 2020, toutes causes confondues, sont enregistrés 14 % de décès supplémentaires par rapport à 2019 et 16 % par rapport à 2018^[2].

[1] INSEE Focus, « En France, comme en Europe, un pic de surmortalité lié à la Covid-19 fin mars-début avril », 29 juillet 2020.

[2] INSEE chiffres détaillés (provisoires), « Évolution du nombre de décès depuis le 1^{er} septembre 2020 », 27 novembre 2020.

Le cercueil est un produit rendu nécessaire dans un délai compris entre 3 et 5 jours après la survenue du décès d'une personne et certaines régions, telle que l'Île-de-France, ne permettent pas de pouvoir stocker suffisamment de cercueils pour respecter sereinement ces délais.

De plus, ce besoin supplémentaire ne peut être satisfait d'une part, par le travail temporaire car le métier de la fabrication de cercueils demande des savoir-faire spécifiques. D'autre part, l'importation de cercueils ne peut être envisagée du fait des normes françaises et des rites funéraires nationaux.

À ce jour, la France connaît une 2^e vague de l'épidémie et il n'est pas possible d'exclure une 3^e vague. Dans ce contexte, pour faire face à la demande dans des délais contraints par des normes exigeantes, les industriels doivent exceptionnellement recourir à un nombre plus élevé d'heures supplémentaires.

Dans la branche de la fabrication de l'ameublement, l'organisation du temps du travail est prévue par l'accord du 16 février 1999.

L'article 7 de cet accord fixe le contingent d'heures supplémentaires à 150 heures par an et par salarié et à 130 heures par an et par salarié lorsque le décompte de la durée du travail se fait sur l'année.

Les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement conviennent d'augmenter temporairement le contingent d'heures supplémentaires pour les salariés dont l'activité est liée à la production des entreprises qui exercent à titre principal l'activité de fabrication de cercueils pour les années 2020 et 2021.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique uniquement pour les entreprises dont l'activité exercée à titre principal est la fabrication de cercueils, dont le code NAF attribuée par l'INSEE, à titre indicatif, est 32.99Z « Autres activités manufacturières NCA (non citées ailleurs) exclusivement pour la fabrication de cercueils relevant de la sous-catégorie 33.19.10. » relevant du champ d'application de la convention collective de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411).

Cet accord s'applique uniquement pour les salariés dont l'activité est liée à la production.

Article 2 | Contingent annuel d'heures supplémentaires

Pour toutes les entreprises prévues à l'article 1^{er} du présent avenant, le contingent d'heures supplémentaires prévu par l'article 6 de l'accord du 16 février 1999 relatif à l'organisation du travail dans la branche de la fabrication de l'ameublement est fixé à :

- 220 heures par an et par salarié ;
- 200 heures par an et par salarié en cas de décompte de la durée du travail sur l'année.

Le contingent ainsi fixé s'applique pour les années 2020 et 2021.

Les autres dispositions de l'accord du 16 février 1999 continuent à s'appliquer.

Article 3 | Taux de majoration des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont majorées au minimum aux taux légaux prévus par l'article L. 3121-36 soit, 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et 50 % pour les heures suivantes.

Article 4 | Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Les stipulations de l'article 7 « Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur » de l'accord du 16 février 1999 s'appliquent pour l'ensemble des heures supplémentaires effectuées par le salarié.

Toutefois, en cas de décompte de la durée du travail sur l'année et pour les heures supplémentaires comprises entre la 131^e heure et la 200^e heure et leurs majorations, le salarié pourra choisir de bénéficier :

- soit d'un paiement en argent ;
- soit d'un paiement en repos compensateur de remplacement.

Ce repos sera pris dans les 6 mois de l'année civile suivant l'année à laquelle il se rapporte.

Article 5 | Engagement des entreprises

Les entreprises relevant du champ d'application de l'article 1^{er} du présent avenant s'engagent à ne pas négocier un contingent d'heures supplémentaires supérieur à celui prévu à l'article 2.

Les entreprises s'engagent également à appliquer l'avenant dans son intégralité.

Ces engagements s'appliqueront pendant toute la durée de l'avenant, jusqu'au 31 décembre 2021.

Article 6 | Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 | Entrée en vigueur, durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de son dépôt.

Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Article 8 | Révision et adhésion

Une demande de révision pourra être formulée par toutes organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord ou par toutes organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes du présent accord.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives et organisations professionnelles d'employeurs dans la branche.

Les négociations concernant une demande de révision, s'ouvriront dans un délai raisonnable qui suit la réception de la demande, sur convocation du secrétariat de la CPPNI.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une adhésion par une organisation non-signataire. Cette demande sera notifiée aux organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective de la fabrication de l'ameublement et devra également être déposée.

Fait à Paris, le 4 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 16 novembre 2020

relatif à la reconversion ou promotion par alternance
et au contrat de professionnalisation

NOR : ASET2150016M

IDCC : 3016

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

SYNESI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la formation professionnelle continue, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 et l'ordonnance du 21 août 2019 ont modifié les dispositions relatives aux contrats de professionnalisation et ont créé et modifié la reconversion ou la promotion par alternance dite « Pro-A ».

S'agissant du contrat de professionnalisation, ce dispositif a pour objet de permettre au salarié d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

S'agissant de la « Pro-A », ce dispositif a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

À ce titre, la « Pro-A » associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation (ou dans les structures

si elles disposent d'un service de formation) avec l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les partenaires sociaux partagent la nécessité de conclure un accord afin de mettre en place ce dispositif en raison de la mutation de l'activité et de l'obsolescence des compétences. En sus de leur propre expérience, les partenaires sociaux se sont également reposés pour l'établissement de cet accord sur les constats et les propositions effectués par le conseil de l'inclusion dans l'emploi dans le « Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique : permettre à chacun de trouver sa place – Libérons notre potentiel d'inclusion pour créer 100 000 emplois de plus ! ». Ce pacte a été remis par Madame la ministre Muriel Pénicaud le 10 septembre 2019 et fait suite à une large concertation.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux se sont rapprochés afin d'adapter le dispositif de « Pro-A » et de contrat de professionnalisation aux spécificités de la formation dans les ateliers et chantiers d'insertion.

Cet accord a donc pour objet de définir la liste des certifications éligibles à la reconversion ou la promotion par alternance nécessaires pour anticiper les impacts des fortes mutations de l'activité et le risque d'obsolescence des compétences des salariés.

Les dispositions légales applicables lors de l'élaboration du présent accord disposent que cette liste doit être définie dans un accord étendu. À ce titre, l'extension du présent accord sera donc sollicitée auprès de la direction générale du travail.

Afin d'accompagner les structures de la branche, les partenaires sociaux ont fait le choix de reprendre certaines mesures prévues par les lois et règlements dans le cadre de la « Pro-A ». Ainsi, il est décidé que lorsque les dispositions du présent accord ne font que reprendre les mesures légales et réglementaires sans prévoir de mesures spécifiques pour la branche et pour lesquelles l'intervention de la branche n'est pas nécessaire suivront automatiquement l'évolution des textes prévus dans le code du travail sans qu'un avenant au présent accord ne soit conclu.

Dans le présent accord, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique. Ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail – quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Sont exclues du champ d'application professionnel les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le champ professionnel tel que défini couvre l'ensemble du territoire national tel que défini à l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 2 | Bénéficiaires

2.1. Bénéficiaires de la promotion par l'alternance

La reconversion ou la promotion par alternance concerne les salariés définis par les dispositions légales dont notamment :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;

- les salariés placés en position d'activité partielle.

En outre, la reconversion ou la promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau de certification professionnelle correspondant au grade de licence.

En cas de mise en place de ce dispositif, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant est déposé auprès de l'autorité administrative.

2.2. Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Ce contrat est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Article 3 | *Qualifications visées dans le cadre de la promotion par l'alternance*

En application de l'article L. 6324-3 du code du travail, un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par l'alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. La reconversion ou promotion par l'alternance peut par ailleurs permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionnées aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

Lors de plusieurs rencontres, les partenaires sociaux ont constaté les mutations auxquelles sont confrontés les structures et les salariés de la branche et ont défini les certifications professionnelles qui permettraient de pallier le risque d'obsolescence des compétences des salariés.

L'expérience des partenaires sociaux et le pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique, établi par le conseil de l'inclusion dans l'emploi, permettent de constater les fortes mutations de l'activité conduisant à l'obsolescence des compétences dans les domaines suivants :

- l'évolution des pratiques et la mutation de l'activité en matière d'accompagnement et d'insertion ;
- l'évolution de la législation et des pratiques en matière de ressources humaines ;
- la mutation de l'activité en matière de direction et de développement des structures de la branche ;
- la mutation de l'activité en raison de l'impact du numérique ;
- la mutation de l'activité liée aux enjeux économiques et sociétaux actuels.

Pour chaque certification professionnelle, il sera indiqué :

- le code RNCP ;
- le type de certification ;
- l'intitulé précis de la certification ;
- le niveau de qualification.

3.1. Évolution des pratiques en matière d'accompagnement et d'insertion

En septembre 2019, le conseil de l'inclusion dans l'emploi a fait le constat suivant : « la diversification et le développement des formes particulières et nouvelles d'emploi imposent d'accompagner différemment les trajectoires professionnelles pour que ces évolutions ne se fassent pas au détriment des plus précaires ».

De plus, les partenaires sociaux constatent, à l'unanimité, l'augmentation du nombre de personnes ayant besoin d'un accompagnement. Ce constat se traduit notamment par l'augmentation régulière des demandeurs d'emploi et plus particulièrement des demandes d'emploi de longue durée. Tandis que le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée était d'environ 1,2 million en décembre 2009 (soit 33 % du nombre de demandeurs d'emploi), ce nombre était en décembre 2019 d'environ 2,5 millions (soit 47 % du nombre de demandeurs d'emploi)^[1].

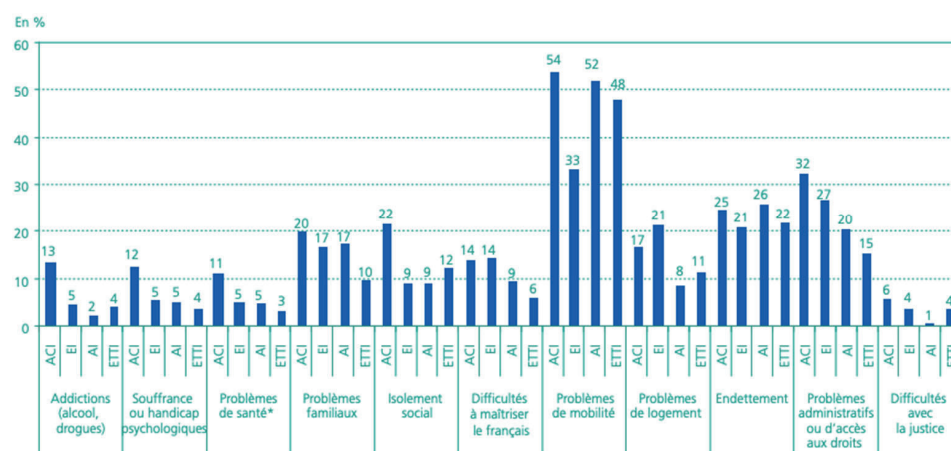
Or, les ateliers et chantiers d'insertion sont directement impactés par cette augmentation puisqu'ils accueillent, accompagnent et favorisent l'insertion des demandeurs d'emploi de longue durée.

Cette évolution du chômage a également eu pour effet de faire évoluer les politiques d'emploi en favorisant l'évolution professionnelle des plus proches de l'emploi par l'acquisition de titres certifiant ou diplômant au détriment des actions de pré-qualifications, ce qui a été très souvent nécessaire aux publics des SIAE en général et des ACI en particulier.

En parallèle, la baisse régulière des subventions publiques et notamment des collectivités locales associée aux effets – louables par ailleurs – de la mise en œuvre du dialogue social dans les ACI (couverture prévoyance et couverture frais de santé obligatoires, mise en place de nouvelles instances représentatives du personnel, évolution mécanique des carrières dans la branche...) rend de plus en plus difficile pour eux le maintien d'un équilibre économique déjà fragile.

En outre, au-delà de l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi, les ateliers et chantiers d'insertion sont les structures qui accompagnent le plus grand nombre de salariés rencontrant des difficultés sociales en comparaison avec les salariés embauchés au sein des autres établissements d'insertion par l'activité économique.

Graphique 2 • SIAE ayant la moitié ou plus de leurs effectifs concernés par une difficulté sociale



re graphique 2.
(14) Ne sont commentés que les résultats se vérifiant « toutes choses égales par ailleurs ».

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

La particularité des structures est d'accueillir des personnes cumulant difficultés sociales et professionnelles (problèmes de santé, de logement, isolement, chômage, jeunes peu qualifiés, etc.). L'objectif étant d'aider ces personnes à reprendre confiance en elle, à se familiariser avec le rythme professionnel et à résoudre des difficultés personnelles faisant obstacle à leur insertion, l'accompagnement de ces personnes est indispensable.

Néanmoins, les difficultés sociales qui ne cessent d'évoluer obligent les ACI à s'adapter pour pallier l'obsolescence des compétences des salariés qui ont une mission d'accompagnement auprès des salariés les plus précaires. Il est notamment demandé aux salariés accompagnant les salariés en difficultés à faire de plus en plus preuve de pédagogie.

[1] Source : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-demandeurs-d-emploi-inscrits-a-pole-emploi-les-series-mensuelles-nationales>.

C'est l'ensemble de ces éléments qui ont abouti à une réflexion sur l'insertion par l'activité économique et sur une éventuelle réforme des parcours. Parmi les mesures du pacte d'ambition, il est envisagé de « refonder la procédure d'agrément pour rénover la coopération avec le service public de l'emploi et le futur service public de l'insertion », « simplifier le conventionnement et renforcer le dialogue de gestion », « rénover la modulation pour mieux connaître la performance sociale des SIAE ».

De manière plus globale, le pacte d'ambition vise l'objectif suivant : « l'accompagnement doit être adapté, coordonné, dans une offre de service globale, personnalisée et clarifiée qui permet d'apporter des réponses concrètes à toutes les problématiques sociales rencontrées (logement, mobilité, santé...) et d'assurer la montée en compétences progressive en vue du retour à l'emploi durable ». Pour atteindre un tel objectif, les salariés devront être en capacité d'acquérir de nouvelles compétences dans le domaine de l'accompagnement.

Au vu de la mutation croissante de l'activité, et de l'obsolescence des compétences en matière d'accompagnement, il est décidé de retenir la liste de formations suivante :

RNCP	Certification	Intitulé exact	Niveau
25467	Diplôme d'État	Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social	3
12800	BEP	Accompagnement, soins et services à la personne	3
4821	Titre professionnel	Assistant de vie aux familles	3
492	Diplôme d'État	DE de moniteur éducateur (DEME)	4
28647	Titre RNCP	Encadrant technique d'activités d'insertion par l'activité économique	4
34419	Titre RNCP	Diplôme de moniteur éducateur de la Nouvelle-Calédonie	4
34336	Titre professionnel	Encadrant technique d'insertion	4
12301	Bac professionnel	Accompagnement, soins et services à la personne option B : en structure	4
28229	CQP	CQP animateur d'équipe autonome de production (CQPM)	
14291	Titre RNCP	Animateur qualité sécurité environnement	5
12307	Titre RNCP	Animateur qualité, sécurité, santé au travail et environnement	5
7571	Diplôme d'État	DE – Conseiller en économie sociale et familiale	5
2903	DEUST	Accompagnement social et éducatif	5
403	Titre professionnel	Conseiller en insertion professionnelle	5
15361	Titre RNCP	Chargé d'insertion et du développement local	5
27348	Titre RNCP	Accompagnateur en insertion professionnelle	5
7426	Titre RNCP	Chargé d'accompagnement social et professionnel	5
6571	Titre RNCP	Conseiller emploi formation insertion	5
247	Titre professionnel	TP – Formateur professionnel d'adultes	5
28670	Titre RNCP	Formateur « lutte contre l'illettrisme/français langue étrangère »	5

RNCP	Certification	Intitulé exact	Niveau
30080	Titre RNCP	Intervention sociale : insertion et réinsertion sociale et professionnelle	6
30078	Licence professionnelle	Intervention sociale : accompagnement social	6
30077	Licence professionnelle	Intervention sociale : accompagnement de publics spécifiques	6
4740	Titre RNCP	Entrepreneur de l'économie sociale et solidaire	7
34073	Master	Français langue étrangère (fiche nationale)	7

3.2. Mutation de l'activité en matière de ressources humaines

L'évolution de l'activité en matière d'accompagnement et d'insertion a des répercussions également en matière de gestion des emplois et des compétences ainsi qu'en matière de formation professionnelle continue. Les partenaires sociaux constatent que les services des ressources humaines doivent également faire évoluer leurs pratiques afin de s'adapter à la mutation de l'activité des ACI.

Les partenaires sociaux constatent également une carence de postes dédiés spécifiquement aux ressources humaines dans une grande partie de la branche. Les profils recrutés ne bénéficient pas toujours de la formation nécessaire en matière de ressources humaines. Les partenaires sociaux constatent, à ce titre, qu'il est difficile de recruter au sein des ACI des personnes correspondant à ce profil et qui souhaiteraient s'investir dans le secteur d'activité des ateliers et chantiers d'insertion. C'est pourquoi, au vu de l'obsolescence des compétences constatées et pour accompagner les salariés déjà présents dans les ateliers et chantiers d'insertion qui souhaiteraient évoluer vers des missions de ressources humaines, il est nécessaire de leur donner accès à ces formations.

Cette obsolescence des compétences est accentuée par la mutation des stratégies et politiques RH au sein des ACI. Celle-ci s'explique d'une part en raison des différentes réformes qui ont eu lieu ces dernières années (loi du 5 septembre 2018, ordonnances du 22 septembre 2017, loi du 8 août 2016, loi du 5 mars 2014, etc.). D'autre part, depuis une dizaine d'années, doivent être prises en compte les nouvelles pratiques liées à la « responsabilité sociale des entreprises » (RSE). La RSE a un impact direct dans la stratégie des structures et dans la pratique des ressources humaines et des dirigeants. Ce constat est partagé puisque le pacte d'ambition propose « d'intégrer l'inclusion dans les reporting RSE ».

Par ailleurs, depuis la réforme d'août 2016 et les ordonnances de septembre 2017, le législateur a renforcé le dialogue social au sein des structures en octroyant aux accords collectifs le pouvoir de déroger aux lois et règlements. Une telle mutation du dialogue social doit nécessairement s'accompagner de l'acquisition de nouvelles compétences (notamment en matière de maîtrise du droit en vigueur et de la capacité à négocier des accords).

En parallèle, le pacte d'ambition annonce une réforme liée au dialogue social pour les personnes en parcours d'insertion. Pour que cette réforme puisse être applicable dans les ateliers et chantiers d'insertion, les salariés occupant des postes liés aux ressources humaines ou les salariés occupant des fonctions d'accompagnement devront être en mesure de pouvoir former les futurs salariés en insertion ou tout autre salarié qui manifesterait un intérêt dans cette matière. À cet égard, il est notamment prévu dans la proposition de loi relative à l'insertion de permettre aux ACI de recruter directement les salariés en insertion ce qui représentera un fort enjeu en termes de développement RH.

Enfin, à l'heure actuelle, le dialogue social est peu développé au sein des ACI alors qu'il s'agit d'un réel enjeu et objectif. Cela démontre le besoin de développement des compétences des salariés dans ce domaine.

Au vu de l'impact de la mutation de l'activité des ACI sur les ressources humaines, de la nécessaire prise en compte de la RSE et de la mutation de l'activité de ressources humaines en tant que telle, il est décidé de retenir les formations suivantes pour pallier l'obsolescence des compétences en matière de ressources humaines et de relations sociales.

RNCP	Certification	Intitulé exact	Niveau
12375	Titre RNCP	Assistant(e) ressources humaines	5
27095	Titre RNCP	Assistant(e) ressources humaines	5
7460	Titre RNCP	Assistant en ressources humaines	5
28108	Titre RNCP	Chargé(e) de l'administration et de la gestion des ressources humaines	5
34363	Titre RNCP	Gestionnaire ressources humaines	5
6161	Titre professionnel	Assistant ressources humaines	5
16575	Titre RNCP	Coordinateur de l'intervention sociale et professionnelle	5
29425	Titre RNCP	Manager de la responsabilité sociétale en entreprise	6
2326	Titre RNCP	Chargé(e) des ressources humaines	6
32060	Titre RNCP	Conseiller en gestion des ressources humaines et placement	6
26193	Titre RNCP	Responsable de la gestion des ressources humaines	6
29550	Titre RNCP	Responsable en gestion administrative et ressources humaines	6
16889	Titre RNCP	Responsable ressources humaines	6
27028	Titre RNCP	Responsable des ressources humaines	6
11652	Titre RNCP	Responsable en ressources humaines	6
18019	Titre RNCP	Responsable des ressources humaines	6
4649	Titre RNCP	Responsable des ressources humaines	6
21291	Licence professionnelle	Activités juridiques Spé, assistant gestion de la paie et des relations du travail (FC)	6
11553	Titre RNCP	Manager de l'organisation des ressources humaines et des relations sociales	7
20928	DGE_GM	Sciences des organisations – mention management des ressources humaines, parcours négociation et relations sociales	7

3.3. Évolution des pratiques en matière de direction et de développement des structures de la branche

Dans le contexte de la réflexion menée par les acteurs de l'insertion par l'activité économique et du pacte d'ambition, il ne fait aucun doute que les pratiques en matière de direction et de développement des structures évoluent.

Plusieurs mesures du pacte traduisent cette mutation :

- le développement économique des structures : la mesure n° 9 du pacte d'ambition a pour objectif de « libérer l'activité économique des ateliers et chantiers d'insertion » par le biais notamment d'une clarification du calcul du taux de commercialisation mais surtout en encou-

rageant la transformation des activités rentables vers un modèle d'entreprise d'insertion. Bien que la collaboration avec les DIRECCTE soit un atout important, cette transformation ne pourra se faire sans une évolution des compétences des dirigeants ;

- la mutation de la gestion des structures (sur le volet stratégique, financier et fiscal) : le pacte d'ambition encourage les structures à se rallier « à la clause de l'inclusion ». Cela engendre « de nouvelles façons de concevoir des partenariats, entre acteurs publics et privés notamment, et dans une commune promotion des objectifs de l'inclusion ». L'idée étant de transformer l'engagement social et sociétal des structures. Le pacte constate ainsi : « le fait pour une entreprise d'être inclusive, est une compétence qui s'apprend et se développe. Il ne s'agit pas d'un enjeu philanthropique mais d'une remise en question par l'entreprise de ses méthodes et process » ;
- la mutation de l'activité sur le plan commercial : les dirigeants et les structures devront également accélérer le « développement du nombre et de la qualité des parcours mobilisés via la commande publique ». Cela implique donc une plus grande connaissance des marchés publics. L'un des objectifs étant de faire de la commande publique un levier prioritaire du développement économique et social.

Par ailleurs, faute de définir clairement un schéma de pilotage de l'insertion par l'activité économique, l'impact de la loi NOTRe sur l'activité des ACI a été parfois importante puisque le manque d'articulation entre les financements de l'État et des collectivités territoriales a occasionné un déficit de prise en charge de certaines missions ou de certains publics (non allocataires de minima sociaux et non bénéficiaires de PLIE par exemple) et même à des injonctions paradoxales pour les structures, chaque financeur poursuivant parfois des objectifs différents : déficit impossible, voire impossible, à compenser compte tenu du modèle économique contraint des ACI.

Au vu de l'impact de la mutation de l'activité des ACI sur la direction des structures, il est décidé de retenir les formations suivantes pour pallier l'obsolescence des compétences en matière de gestion, marketing, et de stratégie dans l'économie sociale et solidaire à laquelle appartient l'insertion par l'activité économique.

RNCP	Certification	Intitulé exact	Niveau
34327	Titre RNCP	Assistant de comptabilité et d'administration	4
6989	BTS	Assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen	5
27596	Titre professionnel	Responsable de petite et moyenne structure	5
29592	Titre RNCP	Entrepreneur – dirigeant de petite et moyenne structure	5
18000	Titre RNCP	Responsable marketing et commercial	6
22994	Titre RNCP	Responsable marketing et développement commercial	6
31900	Titre RNCP	Responsable marketing et commercial	6
34195	Titre RNCP	Responsable marketing et développement commercial omnicanal	6
28675	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing digital	6
16629	Titre RNCP	Responsable du management commercial et marketing	6
31923	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6
28157	Titre RNCP	Responsable d'entreprise de l'économie sociale et solidaire	6
15263	Titre RNCP	Responsable d'entreprise de l'économie sociale et solidaire	6
19207	Titre RNCP	Responsable d'activités ou de structures de l'économie sociale et solidaire	6

RNCP	Certification	Intitulé exact	Niveau
34305	Titre RNCP	Responsable d'établissement de l'économie sociale et solidaire	6
30067	Licence professionnelle	Gestion des organisations de l'économie sociale et solidaire (fiche nationale)	6
26240	Titre RNCP	Chef de projet spécialisé en économie sociale et solidaire	6
16204	Titre RNCP	Manager de proximité dans l'économie sociale et solidaire	6
30218	Licence professionnelle	Activités juridiques : marchés publics – métiers de l'achat public	6
30311	Master	Économie sociale et solidaire	7
28720	Titre RNCP	Manager d'organismes à vocation sociale et culturelle et en économie sociale et solidaire	7
29723	Master	Sciences humaines et sociales, mention « économie sociale et solidaire »	7
26237	Master	Mention « économie sociale et solidaire »	7
30412	Titre RNCP	Dirigeant d'entreprise de l'économie sociale et solidaire	7
4740	Titre RNCP	Entrepreneur de l'économie sociale et solidaire	7
30433	Master	Domaine droit économie gestion, mention « économie sociale et solidaire »	7
26479	Master	Mention économie sociale et solidaire	7
34042	Titre RNCP	Management des PME-PMI	7

3.4. Impact du numérique

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que la mutation de l'activité en raison de l'impact du numérique doit être appréhendée dans toutes ses dimensions, à savoir :

- son fort impact sur les salariés permanents ;
- la nécessité d'accompagner les salariés en insertion sur le développement de leurs capacités liées au numérique et à l'informatique (capacités indispensables pour une réinsertion réussie) ;
- son impact sur le développement des pratiques commerciales et stratégiques des structures.

Le développement du numérique a conduit à une profonde transformation des outils de travail des salariés de la branche des ateliers et chantiers d'insertion entraînant un risque d'obsolescence des compétences dues à l'automatisation et/ou la numérisation de certaines activités.

Les salariés exerçant des fonctions en lien avec le traitement des dossiers des salariés en insertion ou travaillant sur le développement de projet voient leurs activités se transformer du fait de l'utilisation accrue des outils numériques et d'une automatisation grandissante. Il est également demandé à tous les salariés de maîtriser l'outil numérique dans l'exécution quotidienne de leurs tâches.

En outre, les partenaires sociaux constatent que beaucoup de salariés en insertion ne maîtrisent pas toujours l'outil numérique ce qui nécessite de la part des autres salariés une capacité à faire preuve de pédagogie et une maîtrise des savoirs informatiques de base pour pouvoir les transmettre.

D'un point de vue plus global, le développement des outils numériques est nécessaire aujourd'hui tant sur le plan commercial que sur le plan stratégique. Le pacte d'ambition pour

l'insertion par l'activité économique en fait le constat : « le numérique peut constituer un levier important pour améliorer la performance sociale et économique des structures d'insertion par l'activité économique à travers plusieurs leviers : faciliter l'entrée en centralisant un registre de l'offre et en refondant l'agrément, réduire la charge administrative et optimiser le suivi de parcours, valoriser l'offre de service des SIAE dans une logique de mise en place des marchés, stimuler le développement et l'accès aux outils digitaux d'appui aux parcours d'insertion, renforcer les outils de suivi et de pilotage de la performance pour les SIAE, faciliter les sorties en emploi ».

Cette mutation crée une obsolescence des compétences notamment en matière de développement des logiciels et de traitement de données mais également en matière d'accompagnement des salariés. Cette obsolescence des compétences a d'ailleurs pu être appréhendée lors d'une enquête menée par l'UDES au sein des branches de l'économie sociale et solidaire sur l'impact du numérique dans ces secteurs.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux constatent un risque d'obsolescence des emplois actuels qui ne sont pas adaptés à cette évolution. Afin d'accompagner les salariés dans ces évolutions, les partenaires sociaux de la branche des ACI ont retenu les certifications suivantes :

RNCP	Certification	Intitulé exact	Niv.
34147	Titre professionnel	Installateur dépanneur en informatique	3
20688	BTS	Systèmes numériques option A : informatique et réseaux	5
31114	Titre RNCP	Développeur web et web mobile	5
13374	Titre RNCP	Gestionnaire en maintenance et support informatique	5
20640	DUT	Information communication option information numérique dans les organisations	5
32018	Titre RNCP	Assistant de gestion	5
34193	Titre RNCP	Assistant de gestion	5
30370	Titre RNCP	Designer graphique print/web	5
30287	Titre RNCP	Infographiste-designer web	5
26602	Titre professionnel	TP – Designer web	5
34302	Titre RNCP	Infographique – Designer web	5
29818	Titre RNCP	Responsable en stratégie digitale et gestion de projet	6
12112	Titre RNCP	Administrateur systèmes, réseaux et base de données	6
30714	Titre RNCP	Concepteur développeur d'applications numériques	6
32036	Titre RNCP	Chargé de négociation en communication et publicité numérique	6

3.5. Mutation de l'activité liée aux enjeux économiques et sociétaux actuels

En septembre 2019, le conseil de l'inclusion dans l'emploi remarquait : « les transformations profondes du monde du travail dans les prochaines années vont représenter de nouveaux enjeux pour une IAE en constante évolution. La transition devra être écologique et solidaire, en faisant une place à part entière aux publics éloignés de l'emploi. De nouveaux secteurs d'activité émergent chaque jour pour répondre aux enjeux grandissants de la transition environnementale. De l'alimentation durable à l'économie circulaire en passant par les nouveaux services à l'environnement, ce sont autant de domaines dans lesquels les entreprises sociales inclusives n'ont

eu de cesse d'innover pour conjuguer développement d'activités et d'emplois. Elles constituent *de facto* des alliés stratégiques des pouvoirs publics et des acteurs privés pour défricher les nouveaux modèles de demain. »

L'importance des mutations de l'activité se traduit notamment par l'une des actions prévues par le pacte d'ambition qui consiste à « mobiliser l'IAE sur les achats innovants introduits dans la commande publique. L'objectif est d'encourager, dans la commande publique, le recours à des procédés nouveaux ».

Dans ce contexte, les partenaires sociaux constatent un risque d'obsolescence des emplois actuels qui ne sont pas adaptés à cette évolution. Afin d'accompagner les salariés et les structures, les partenaires sociaux de la branche des ACI ont retenu les certifications suivantes :

RNCP	Certification	Intitulé exact	Niveau
25109	CAPA	Agricultures des régions chaudes	3
2271	CS	Option conduite de productions en agriculture biologique et commercialisation	4
2295	CS	Option technicien-conseil en agriculture biologique	5
24442	BTSA	Développement de l'agriculture des régions chaudes (DARC)	5
28120	Titre RNCP	Entrepreneur de l'économie solidaire et du développement durable	5
29757	Licence professionnelle	Agriculture biologique : production, conseil, certification et commercialisation (fiche nationale)	6
30094	Licence professionnelle	Maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable	6
34388	Titre RNCP	Manager du développement durable	7
28775	Titre RNCP	Manager du développement durable	7
32012	Titre RNCP	Manager opérationnel en QHSE et développement durable	7
34196	Titre RNCP	Expert en environnement et développement durable (MS)	7
16151	Titre ingénieur	Diplômé de l'institut polytechnique de Bordeaux, École nationale supérieure en environnement, géoressources et ingénierie du développement durable	7
34156	Master	Agrosciences, environnement, territoires, paysage, forêt (fiche nationale)	7
34117	Master	Électronique, énergie électrique, automatique	7
27260	Titre RNCP	Management de l'innovation	7
34041	Titre RNCP	Management de l'innovation	7
34440	Master	Économie du développement	7
34221	Titre RNCP	Économie de l'environnement, de l'énergie et des transports	7
34293	Master	Gestion des territoires et développement local	7
34037	Master	Master – Biotechnologies	7
26899	Master	Master – Mention innovation, entreprise, société	7
34132	Master	Master Intervention et développement social	7

Article 4 | *Durée de l'action de professionnalisation*

Le contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

La durée minimale peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les bénéficiaires suivants :

- les salariés âgés de 45 ans et plus ou ayant au moins 20 ans d'expérience professionnelle ;
- les personnes qui visent une formation certifiante de niveau 3 et 4 ;
- pour tenir compte des difficultés de recrutement dans certains secteurs professionnels ou certains bassins de l'emploi ;
- pour les salariés en activité partielle.

La durée minimale peut être portée à 36 mois pour les personnes définies à l'article L. 6325-1-1 du code du travail dont notamment :

- les personnes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un 2^d cycle de l'enseignement secondaire, ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- les bénéficiaires du contrat unique d'insertion.

La formation comprend des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques. Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat (sans pouvoir être inférieurs à 150 heures).

La durée des actions définies dans le paragraphe précédent est portée à 50 % de la durée totale du contrat pour :

- les personnes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire, ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- les bénéficiaires du contrat unique d'insertion ;
- les salariés qui visent des formations diplômantes.

Les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance peuvent avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an et par salarié soit à l'initiative du salarié soit de l'employeur après accord écrit du salarié.

Article 5 | Prise en charge des frais

5.1. Dans le cadre de la promotion par l'alternance

L'opérateur de compétence prend en charge les frais pédagogiques et les annexes (frais de transport et d'hébergement) d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance ainsi que la rémunération du salarié selon les modalités recommandées par l'OPCO et déterminées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche des ateliers et chantiers d'insertion.

Lorsque les actions mises en œuvre sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

5.2. Dans le cadre du contrat de professionnalisation

L'opérateur de compétence prend en charge les contrats de professionnalisation dans les conditions prévues par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation. À défaut de dispositions, les dispositions prévues par la loi et les règlements s'appliqueront.

Ce montant prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires, ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Article 6 | Droits des salariés pendant la durée des formations dans le cadre de la promotion par l'alternance

Les salariés bénéficient de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles pendant la durée des formations.

Article 7 | Désignation d'un tuteur

La structure doit désigner un tuteur parmi ses salariés volontaires, qualifiés et bénéficiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation. Il est laissé le temps nécessaire au tuteur d'exercer ses fonctions et de se former. Le tuteur ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience précitées. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de la structure ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'OPCO peut, sous réserve du dispositif mis en place et de la décision de son conseil d'administration éventuellement prendre en charge une partie des dépenses de tutorat externe à la structure engagée pour :

- les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ;
- les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage ;
- les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des 3 années précédant la signature du contrat de professionnalisation.

Article 8 | Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les dépenses exposées par les employeurs des structures de moins de 50 salariés au-delà du montant forfaitaire prévu à l'article 4 peuvent être financées par l'opérateur de compétences de la branche au titre des fonds affectés au développement des compétences au bénéfice des structures de moins de 50 salariés selon les modalités précisées par le conseil d'administration de l'opérateur de compétence.

Au regard de la finalité du présent accord, les partenaires sociaux conviennent que les autres dispositions du présent accord s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

Article 9 | Dispositions finales

9.1. Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

9.2. Suivi de l'accord

Un bilan de l'application de cet accord pourra être dressé, à la demande de l'une des parties signataires, lors d'une réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche des ateliers et chantiers d'insertion.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée d'un projet de modification. La négociation débute dans les 6 mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'accord aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les 3 mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

9.3. Clause de rendez-vous

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir à compter d'avril 2022 afin d'engager des négociations pour l'évolution du présent accord et de faire un bilan sur son application.

9.4. Dépôt et extension

Les partenaires sociaux conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord est déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 16 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

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 CFDT,

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 APLD.

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^{er} | 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^{er} 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^e 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^{er} 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^{er} 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) 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^{er} 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.

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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^e 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

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 9 novembre 2020

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2021
(Pays de la Loire, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée)

NOR : ASET2150025M

IDCC : 1596, 1597

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

FFB Pays de la Loire ;

CAPEB Pays de la Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR CFDT Pays de la Loire ;

FO Pays de la Loire ;

UNSA Pays de la Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application du chapitre I^{er} « Petits déplacements », titre VIII de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 (étendue par arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'une part (entreprises occupant plus de 10 salariés), et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national se sont réunies pour déterminer les mon-

tants des indemnités de transports et trajets et l'indemnité minimale de repas des ouvriers du bâtiment des Pays de la Loire.

Article 1^{er} | Indemnités de transports. Trajets

Les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national ont déterminé les montants des indemnités de transports et trajets des ouvriers du bâtiment des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée. À l'issue des négociations, les montants des indemnités trajet et transport demeurent inchangés.

Article 2 | Indemnités de repas

Les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national ont déterminé que le montant de l'indemnité minimale de repas des ouvriers du bâtiment des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée, est fixé à 9,50 €.

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de 10 salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière d'indemnités de petits déplacements au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4 | Application

Le présent accord entrera en application à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 5 | Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément à l'article L. 2222-6 code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au plan national. Les demandes de révision de la présente convention doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau national qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE. Notification devra également en être faite, dans le délai de 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 6 | Clause de rendez-vous

Une fois par an, les organisations représentatives se réunissent pour engager les négociations à leur niveau.

Les parties conviennent de se réunir une fois sur la période avril/mai 2021 pour faire le point sur le contenu du présent accord.

Article 7 | Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 8 | Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail.

Fait à Nantes, le 9 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 9 novembre 2020

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2021
(Pays de la Loire, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée)

NOR : ASET2150021M

IDCC : 1596, 1597

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

FFB Pays de la Loire ;

CAPEB Pays de la Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR CFDT Pays de la Loire ;

FO Pays de la Loire ;

UNSA Pays de la Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application des articles 12-8.8 et 12-9 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 (étendue par arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) d'autre part, les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les montants des

salaires mensuels bruts minimaux des ouvriers du bâtiment des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Article 1^{er}

Pour la région Pays de la Loire, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2021 :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures mensuelles)	Taux horaire minimal pour 35 heures hebdomadaires
Niveau 1			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 556,13 €	10,26 €
– position 2	170	1 574,33 €	10,38 €
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 645,62 €	10,85 €
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 841,27 €	12,14 €
– position 2	230	2 002,04 €	13,20 €
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipes :			
– position 1	250	2 161,30 €	14,25 €
– position 2	270	2 322,07 €	15,31 €

Pour le coefficient 150 :

- la partie fixe (PF) à : 164 ;
- la valeur du point (VP) à : 9,282 ;

Pour le coefficient 170 :

- la partie fixe (PF) à : 164 ;
- la valeur du point (VP) à : 8,299 ;

Pour le coefficient 185 :

- la partie fixe (PF) à : 164 ;
- la valeur du point (VP) à : 8,008 ;

Les parties signataires du présent accord ont arrêté pour les coefficients 210 à 270 :

- la partie fixe (PF) à : 164 ;
- la valeur du point (VP) à : 7,990.

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de 10 salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux

au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3 | Application

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 4 | Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément à l'article L. 2222-6 code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au plan national. Les demandes de révision de la présente convention doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau national qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE. Notification devra également en être faite, dans le délai de 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5 | Clause de rendez-vous

Une fois par an, les organisations représentatives se réunissent pour engager les négociations à leur niveau.

Les parties conviennent de se réunir une fois sur la période avril/mai 2021 pour faire le point sur le contenu du présent accord.

Article 6 | Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 7 | Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail.

Fait à Nantes, le 9 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609 | **ETAM**

Accord 9 novembre 2020

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2021
(Pays de la Loire, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée)

NOR : ASET2150022M

IDCC : 2609

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

FFB Pays de la Loire ;

CAPEB Pays de la Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR CFDT Pays de la Loire ;

FO Pays de la Loire ;

CFE-CGC BTP Pays de la Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application du titre III de la convention nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives au plan national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région, fixés comme suit.

Article 1^{er}

Pour la région Pays de la Loire, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2021.

Niveau	Salaire minimal mensuel applicable au 1 ^{er} janvier 2021 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'année, soit 151,67 heures mensuelles
A	1 551,83 €
B	1 692,81 €
C	1 828,13 €
D	1 986,41 €
E	2 142,22 €
F	2 374,07 €
G	2 644,72 €
H	2 997,95 €

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

L'accord portant sur les salaires minimaux applicables aux ETAM de la convention collective nationale du 12 juillet 2006, afin de maintenir en cette matière une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 3 | Application

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 4 | Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément à l'article L. 2222-6 code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au plan national. Les demandes de révision de la présente convention doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau national qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE. Notification devra également en être faite, dans le délai de 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5 | Clause de rendez-vous

Une fois par an, les organisations représentatives se réunissent pour engager les négociations à leur niveau.

Les parties conviennent de se réunir une fois sur la période avril/mai 2021 pour faire le point sur le contenu du présent accord.

Article 6 | Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 7 | Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail.

Fait à Nantes, le 9 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Accord du 9 novembre 2020

relatif à l'indemnité du maître d'apprentissage confirmé
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2150024M

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

FFB Pays de la Loire ;

CAPEB Pays de la Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR CFDT Pays de la Loire ;

FO Pays de la Loire ;

CFE-CGC BTP Pays de la Loire ;

UNSA Pays de la Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application des dispositions de l'accord national du 13 juillet 2004, le montant de l'indemnité à verser aux salariés maîtres d'apprentissage confirmé est négocié au niveau régional.

Les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies pour déterminer le montant et les modalités de versement de l'indemnité pour les maîtres d'apprentissage confirmé.

Article 1^{er} | Indemnité MAC

Les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, ont décidé de porter le montant de l'indemnité pour l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage confirmé dans les entreprises du bâtiment des Pays de la Loire à 260 € par année et par contrat d'apprentissage, quel que soit le nombre d'apprentis formés simultanément.

Les autres dispositions de l'accord du 20 avril 2007 demeurent inchangées.

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière d'indemnité MAC, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3 | Extension. Date d'application

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail.

Il entrera en application dès parution de l'arrêté d'extension, pour tous les contrats conclus à compter du 1^{er} juillet 2021.

Article 4 | Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément à l'article L. 2222-6 code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au plan national. Les demandes de révision de la présente convention doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau national qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE. Notification devra également en être faite, dans le délai de 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5 | Clause de rendez-vous

Conformément à l'accord national, le montant de l'indemnité due au maître d'apprentissage confirmé sera réexaminé régulièrement par les partenaires sociaux au niveau régional dans le cadre des négociations salariales régionales.

Les parties conviennent de se réunir une fois sur la période avril/mai 2021 pour faire le point sur le contenu du présent accord.

Article 6 | Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Fait à Nantes, le 9 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2020-12 du 25 novembre 2020

relatif à la date de versement d'une partie de l'indemnité forfaitaire mensuelle
« Ségur » pour les personnels non-praticiens des CLCC
(transposition de la mesure 1 de l'accord « Ségur de la santé »)

NOR : ASET2150002M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC ;

SUD santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'avenant n° 2020-10 à la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999, signé le 5 octobre 2020, a permis la transposition aux centres de lutte contre le cancer de la mesure 1 de l'accord « Ségur de la santé » par la création d'une indemnité forfaitaire mensuelle dite « Ségur » au bénéfice des personnels non médicaux des centres de lutte contre le cancer.

Le ministère de la santé a, depuis, annoncé que le 2^d versement composant cette mesure, initialement prévu au mois de mars 2021, serait avancé au 1^{er} décembre 2020 pour les établissements publics de santé.

Aussi, afin de permettre aux personnels non médicaux des centres de lutte contre le cancer de bénéficier de l'indemnité mensuelle forfaitaire « Ségur » en même temps que les personnels de la fonction publique hospitalière, le présent avenant modifie la date du 2^d versement de l'indemnité mensuelle forfaitaire « Ségur » pour le porter au 1^{er} décembre 2020.

Cet avenant porte modification de la convention collective nationale (CCN) des centres de lutte contre le cancer (CLCC) du 1^{er} janvier 1999.

Article 1^{er} | Calendrier de versement de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur »

Au 3^e alinéa (second tiret) de l'article 3 « Calendrier de versement » de l'annexe 1, chapitre IV de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999, après les termes « 120 € brut applicable au 1^{er} mars 2021 » sont ajoutés les termes « Toutefois, ce second versement pourra avoir lieu dès décembre 2020 si le financement correspondant est garanti et versé par les pouvoirs publics. ».

Au 4^e alinéa, la date du « 1^{er} mars 2021 » est remplacée par « 1^{er} décembre 2020 ».

Les autres modalités d'application et de versement de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » prévues par l'annexe 1, chapitre IV de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999 demeurent inchangées.

Article 2 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions prévues à l'article 1^{er}, il prendra effet à compter de la date d'allocation des crédits prévue par les dispositions législatives ou réglementaires prévoyant le financement de la mesure 1 « Ségur » correspondante au présent avenant.

Article 3 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 25 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 43 du 6 novembre 2020
relatif à la classification professionnelle des salariés titulaires
du bachelor « Coiffure et entrepreneuriat »

NOR : ASET2150000M

IDCC : 2596

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

CNEC ;

UNEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

FCS UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux décident d'intégrer le diplôme bachelor « Coiffure et entrepreneuriat » dans la grille de classification professionnelle des employés techniques, des agents de maîtrise et des cadres de la coiffure.

Le bachelor permet de répondre aux besoins des entreprises en termes de savoir-faire techniques de la coiffure au plus haut niveau, mais aussi à l'entrepreneuriat, à l'anglais, au digital, aux soft-skills, à l'expérience client.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 2 | Reconnaissance du bachelor « Coiffure et entrepreneuriat » dans la grille de classification professionnelle des employés techniques, des agents de maîtrise et des cadres de la coiffure

Les modifications suivantes sont apportées à l'article 3.4 de l'avenant n° 23 du 16 avril 2012 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006,

relatif à la refonte des classifications professionnelles et aux rémunérations des employés techniques de la coiffure, des cadres et des agents de maîtrise de la coiffure :

- au niveau III, échelon 2, dans la colonne qualifications, est intégré : bachelor « Coiffure et entrepreneuriat » ;
- au niveau III, échelon 3, dans la colonne qualifications, est intégré : bachelor « Coiffure et entrepreneuriat » après 2 ans d'expérience sur un poste correspondant à la formation avec pratique des composantes de son référentiel.

Il est rappelé que l'avenant n° 23 à la convention collective de la coiffure et des professions connexes, en date du 16 avril 2012, pris en son article 3.3, consacre le principe du faisceau de critères pour déterminer la classification d'un salarié et donc son niveau de rémunération. Le seul fait pour un salarié, préalablement à la conclusion de son contrat de travail ou durant son exécution, qu'il soit titulaire d'un diplôme n'engendre aucune automaticité dans la classification de son emploi.

Article 3 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les 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 uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 4 | Révision. Dénonciation

Les présentes stipulations conventionnelles peuvent être révisées dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du préavis de 3 mois, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 5 | Durée, entrée en vigueur et conditions d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 6 | Dépôt et demande d'extension

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : **1517** | **COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)

Accord du 13 novembre 2020
relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)

NOR : ASET2150004M

IDCC : 1517

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

CDNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les commerces de détail non alimentaires ont été particulièrement touchés par la crise du « Covid-19 ». Sur l'ensemble du 2^e trimestre 2020 (avril-mai-juin), la perte de chiffre d'affaires dans la branche du CDNA a été très lourde : – 44 % à 1 an d'intervalle (baromètre trimestriel réalisé par la société Xerfi I+ C).

L'ensemble des intervenants de la branche ont été touchés de plein fouet par la crise sanitaire puisqu'à l'exception des drogueries, tous les commerces du CDNA avaient obligation de fermer du 17 mars au 11 mai 2020.

À la suite du 1^{er} déconfinement, les entreprises du commerce de détail non alimentaire ont réalisé des résultats très différenciés selon les secteurs. Globalement, le 3^e trimestre 2020 a été orienté à la baisse : – 4,5 % en comparaison du 3^e trimestre 2019.

Dans le détail, 2 segments ont enregistré un rebond d'activité au cours de la saison estivale 2020 : le commerce de jeux, jouets, modélisme et produits de l'enfant (+ 8 %), ainsi que les commerces des arts de la table (+ 4,5 %).

Le chiffre d'affaires des drogueries s'est rapproché de l'équilibre au cours du 3^e trimestre 2020 (– 0,5 %), et le repli s'est limité pour la même période à – 3 % pour les commerces d'instruments de musique.

Pour les autres secteurs, la situation est restée sous haute tension au cours de la saison estivale 2020 : les bazars ont accusé une baisse de chiffre d'affaires de 7 % sur le 3^e trimestre 2020, les commerces d'antiquités et brocante, une baisse de 9 %, et la maroquinerie, une baisse de 10 %.

L'absence de la clientèle étrangère depuis le début de la pandémie a eu un fort impact sur l'activité des galeries d'art : le chiffre d'affaires a plongé pour ce secteur au 3^e trimestre 2020, à hauteur de – 30 % à 1 an d'intervalle.

Globalement, les perspectives sont mauvaises pour les prochains mois, notamment en raison des nouvelles mesures contraignantes décidées par les pouvoirs publics pour contenir l'épidémie de « Covid-19 ». Pour l'essentiel des secteurs, les entreprises s'attendent à une forte baisse d'activité.

Le diagnostic par secteur d'activité est le suivant :

Commerces des arts de la table

À l'arrêt quasi total durant le 1^{er} confinement, le chiffre d'affaires des arts de la table a chuté de 35,5 % sur l'ensemble du 2^e trimestre 2020 à 1 an d'intervalle.

L'activité des arts de la table est repartie sur une belle dynamique au cours de l'été 2020. Le chiffre d'affaires s'est redressé pour s'établir à + 4,5 % entre le 3^e trimestre 2020 et le 3^e trimestre 2019.

Ce regain d'activité ne sera que temporaire ; en effet, les prévisions de croissance sont négatives pour les prochains mois.

Drogueries

Seul secteur à avoir eu l'autorisation de rester ouvert durant le 1^{er} confinement, les drogueries ont néanmoins connu une chute de leur fréquentation et de leur chiffre d'affaires. Le chiffre d'affaires a baissé de 22 % sur l'ensemble des mois d'avril-mai-juin 2020 comparés aux 3 mêmes mois de l'année précédente.

L'activité des drogueries s'est stabilisée lors de l'été 2020 : le chiffre d'affaires a seulement baissé de 0,5 % au 3^e trimestre 2020 par rapport au même trimestre de l'année précédente.

La situation économique ne devrait pas s'améliorer ; en effet, il est prévu une baisse d'activité pour les mois à venir.

Bazars

Fermés lors du 1^{er} confinement, les bazars ont enregistré, sur l'ensemble du 2^e trimestre 2020, une baisse du chiffre d'affaires de 36 %.

Malgré un bon résultat en juin 2020, les bazars ont fait face à de nouvelles tensions au cours de l'été. La fréquentation a été décevante sur l'ensemble du 3^e trimestre 2020 et le chiffre d'affaires a reculé de l'ordre de 7 % sur cette période par rapport au 3^e trimestre 2019.

Cette situation devrait se prolonger, car il est prévu une nouvelle baisse de chiffre d'affaires dans les prochains mois.

Commerces de la maroquinerie et des articles de voyage

La crise du « Covid-19 » a eu un impact catastrophique sur l'activité de la maroquinerie. Sur l'ensemble du 2^e trimestre 2020, le chiffre d'affaires a chuté de 62 % à 1 an d'intervalle.

La crise s'est poursuivie au-delà du 1^{er} déconfinement. En effet, au cours de l'été 2020, la fréquentation est restée faible et le panier moyen a continué de baisser, dans un secteur indirectement lié à la fréquentation touristique, du fait de l'importance de la clientèle étrangère et du poids de l'activité bagages.

Au cours du 3^e trimestre 2020, le chiffre d'affaires a chuté de 10 % à 1 an d'intervalle.

Aucune amélioration n'est prévue dans les prochains mois.

Commerces de jeux, jouets, modélisme et produits de l'enfant

Durant le 1^{er} confinement, l'ensemble des magasins de jeux, jouets, modélisme et produits de l'enfant ont été fermés administrativement. Un chiffre d'affaires marginal a été réalisé grâce à la vente à distance et au click & collect.

Sur l'ensemble du 2^e trimestre 2020, la perte de chiffre d'affaires du secteur s'est élevée à – 36 % par comparaison avec le 2^e trimestre 2019.

À la réouverture des commerces du secteur, les entreprises ont constaté un phénomène de rattrapage, avec une amélioration de la fréquentation clients ainsi qu'une augmentation du panier moyen. Le chiffre d'affaires a progressé de 8 % au 3^e trimestre 2020, par comparaison avec le 3^e trimestre 2019.

Mais les magasins restent soumis à une pression promotionnelle forte de la part des autres circuits qui ont été autorisés à fonctionner durant le 1^{er} confinement (hypermarchés et Internet), et qui mettent à profit la trésorerie constituée pour accroître leur avantage.

Les nouvelles mesures contraignantes décidées par les pouvoirs publics pendant la période de fin d'année 2020, qui est une période d'intense activité à l'approche de Noël, vont avoir des conséquences très négatives, voire dramatiques pour les entreprises du secteur.

Commerces des instruments de musique

La crise du « Covid-19 » a lourdement impacté le commerce d'instruments de musique. Le chiffre d'affaires a baissé de 44 % sur l'ensemble du 2^e trimestre 2020 comparé au 2^e trimestre 2019, malgré le maintien de l'activité de réparation d'instruments pendant cette période.

À la fin du confinement, la situation s'est légèrement améliorée et le chiffre d'affaires a baissé modérément (– 3 %) entre le 3^e trimestre 2020 et le 3^e trimestre 2019.

Les prochains mois seront plus délicats pour la profession : une baisse d'activité est attendue.

Commerces d'antiquités et de brocante

La crise du coronavirus a eu des conséquences désastreuses sur l'activité du commerce d'antiquités et de brocante. Le chiffre d'affaires s'est écroulé de 56 % sur l'ensemble du 2^e trimestre 2020 à 1 an d'intervalle.

Au cours de l'été 2020, les entreprises ont constaté une baisse de la fréquentation et une baisse du panier moyen. Le chiffre d'affaires a chuté sur l'ensemble du 3^e trimestre 2020, à hauteur de – 9 % par comparaison avec le 3^e trimestre 2019.

Les perspectives d'activité ne sont pas bonnes pour les prochains mois : aucune amélioration n'est prévue.

Galleries d'art

L'activité des galeries d'art a été extrêmement touchée par la crise du « Covid-19 ». Sur l'ensemble du 2^e trimestre 2020, la perte de chiffre d'affaires de ce secteur s'est élevée à – 64 %.

L'absence de la clientèle étrangère dans l'hexagone depuis le début de la pandémie a eu des répercussions catastrophiques sur l'activité du secteur.

Au cours du 3^e trimestre 2020, le chiffre d'affaires a baissé de 30 % par rapport au même trimestre de l'année précédente.

Les perspectives d'activité restent très inquiétantes pour le secteur.

Il est rappelé que 2 accords (avenants) d'élargissement du champ d'application de la convention collective du CDNA sont en attente d'extension par arrêté ministériel : l'avenant du 6 mai 2020, qui concerne les commerces de presse et de jeux de hasard ou pronostics, et l'avenant du 9 juillet 2020, qui concerne les commerces spécialisés en produits de la Vape.

Afin de permettre aux entreprises de ces secteurs de bénéficier du présent accord à partir de l'extension des accords d'élargissement, les partenaires sociaux ont convenu d'inclure ceux-ci dans le diagnostic d'activité.

Commerces de presse et de jeux de hasard ou pronostics

Les commerces de détail de presse et de jeux de hasard ou de pronostics avaient été autorisés à rester ouverts pendant toute la période du 1^{er} confinement, compte tenu du droit constitutionnel à l'information. Les indépendants ont largement profité de cette autorisation, puisqu'ils sont restés ouverts à 95 %, souvent en horaires réduits.

Après un 1^{er} trimestre très encourageant, en hausse de près de 6 % par rapport à 2019, la fréquentation des points de vente a baissé de 47 % pendant le 1^{er} confinement, et le chiffre d'affaires s'en est durement ressenti.

Si l'activité a repris peu à peu, la fréquentation reste en baisse de 11,9 % sur le 1^{er} semestre (soit une perte de plus de 1 million de clients/jour), avec pour conséquence une chute cumulée de chiffre d'affaires et de marge de 11,7 %.

À fin octobre, l'année reste en retrait de 9,8 % et l'été – période propice à l'achat de biens culturels – n'a pas apporté le rebond habituel. La fréquentation – des seniors notamment – semble durablement en recul et les nouvelles mesures sanitaires pourraient à nouveau aggraver la tendance.

Commerces spécialisés en produits de la Vape

Commerces autorisés à ouvrir pendant le confinement, les boutiques spécialisées en produits de la Vape ont tout même été fortement impactées par la crise du « Covid-19 ». À l'échelle nationale, le chiffre d'affaires a connu une baisse moyenne estimée de 20 % à 25 % pendant la période.

Certains professionnels du secteur ont mis en place des systèmes de click & collect pour limiter les contacts avec la clientèle, d'autres ont développé la vente en ligne. Les tests en point de vente ont été arrêtés car jugés trop sensibles.

Une reprise s'est faite pendant la période estivale, avec un mois de juillet similaire à celui de l'année précédente. Les mois à venir restent très incertains.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont souhaité permettre à l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche de traverser cette période de crise inédite dans les meilleures conditions possibles et, au-delà, permettre de limiter au maximum les impacts économiques et sociaux engendrés par la situation.

Depuis le début de la crise, les partenaires sociaux de la branche se sont mobilisés et ont notamment signé 2 accords le 12 juin 2020, le premier portant sur des mesures relatives aux congés et aux CDD, et le second concernant la formation des salariés.

Cette crise exceptionnelle nécessite en effet d'accompagner les baisses durables d'activité des entreprises de la branche afin de faire du maintien de l'emploi une priorité absolue.

Les parties liées par la convention collective nationale se sont donc réunies pour aborder l'impact sur l'emploi de la prolongation des difficultés économiques, obligeant à une réduction prolongée de la durée du travail pour les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le présent accord se situe dans le cadre de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à l'activité réduite pour le maintien en emploi (ci-après désignée comme activité réduite).

En cas d'échec des négociations ou en l'absence de représentants du personnel habilités à négocier, les employeurs pourront décider de faire application du présent accord dans le cadre des dispositions issues de cette loi. Ils devront élaborer un document conforme au présent texte et l'adresser à l'autorité administrative pour homologation, accompagné de l'avis du comité social et économique (CSE), si ce comité existe.

L'autorité administrative à laquelle est adressée la demande d'homologation est le préfet du département où est implanté l'établissement concerné par le document. Lorsque le document porte sur des établissements implantés dans des départements différents, le préfet compétent est celui auquel l'employeur adresse sa demande d'homologation. Par délégation, la demande de validation de l'accord devra être adressée à la DIRECCTE par voie dématérialisée via le portail géré par l'agence de services et de paiement (ASP) : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>.

Titre I^{er} Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document homologué

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, dans l'hypothèse d'un échec des négociations ou en l'absence de représentants du personnel habilités à négocier, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document, élaboré par l'employeur, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 1^{er} | Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Le document précise, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de recours de l'établissement ou de l'entreprise à l'activité réduite pour le maintien en emploi, en conformité avec le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Il comporte un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et sur ses perspectives d'activité, et mentionne :

- les activités et salariés auxquels s'applique l'activité réduite ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail appréciée pour chaque salarié pendant la durée d'application de l'activité réduite ;
- les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite ;
- les engagements en matière d'emploi ;
- les engagements en matière de formation professionnelle ;
- la date de début et la durée d'application de l'activité réduite qui peut être reconduite, dans le respect de la durée maximale fixée à l'article 2.7 du titre I^{er} ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite ;

- la décision, prise par l'employeur, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. Le document mentionne ces efforts.

Le document, élaboré par l'employeur, est présenté pour information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique, lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

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

Article 2 | Précisions relatives au contenu du document

2.1. Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et les salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

L'activité réduite peut concerner tous les salariés de l'entreprise, mais elle peut aussi se limiter aux salariés d'un ou plusieurs établissements, ou simplement aux salariés d'un ou plusieurs services ou unités de travail.

Le document indiquera si l'activité réduite pour le maintien en emploi est susceptible de concerner la totalité des salariés de l'entreprise ou, dans le cas contraire, les activités concernées.

Dans ce dernier cas, l'employeur justifiera, dans le document unilatéral, les raisons du recours à l'activité réduite pour chacune des activités. La réduction d'horaire sera identique en moyenne sur chaque mois pour tous les salariés d'une même catégorie affectés dans un même établissement.

Les salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite sont autorisés à travailler chez un autre employeur pendant la durée de l'activité réduite dans le respect de leur obligation de loyauté et de non-concurrence, dans le respect des durées maximales de travail fixées par la loi et sous réserve que leur contrat de travail ne contienne pas une clause d'exclusivité.

2.2. Modalités de la réduction de la durée du travail

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

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale sur une période de 6 mois.

La réduction durable d'activité entraîne une réduction prolongée de la durée du travail qui peut prendre les formes suivantes :

- une réduction d'activité, le document précisant la durée hebdomadaire minimale de travail ainsi que les durées de travail applicables avec le nombre de semaines et les dates correspondantes ;
- une suspension d'activité, en indiquant les jours et/ou semaines concernés.

La limite maximale visée au 2^e alinéa du présent article peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document visé à l'article 1^{er} du titre I^{er}, lequel peut être adapté, le cas échéant,

à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale. En cas de dépassement, l'entreprise devra informer le CSE, lorsqu'il existe, ou les salariés au préalable.

L'employeur informe les salariés, individuellement et par écrit (e-mail ou courrier), au moins 7 jours calendaires préalablement à leur entrée dans le dispositif d'activité réduite et préalablement à leur entrée ou leur sortie d'une période d'inactivité totale.

La réduction du temps de travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

2.3. Indemnisation des salariés en activité réduite

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

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

Toutefois le lissage de la rémunération s'impose à l'employeur lorsque la baisse d'activité atteint 40 % pendant une période de 6 mois.

Les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, les risques d'incapacité et le risque chômage, ou qui bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, continueront de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils seront placés en position d'activité réduite.

2.4. Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de justice en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel.

Ainsi, le document unilatéral mentionnera les mesures applicables aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires afin de garantir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite.

Par exemple, le document unilatéral pourra prévoir une modération ou un plafonnement des dividendes, ou encore un gel des salaires des dirigeants.

2.5. Engagements sur l'emploi

Le document, adopté par l'employeur, après consultation du comité social et économique s'il existe, doit indiquer les engagements pris en faveur de l'emploi, portant au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite.

L'entreprise doit notamment s'engager à ne pas recourir au licenciement pour motif économique (art. L. 1233-3 du code du travail) des salariés concernés au sein de l'unité (ou des unités) concernée(s) pendant une durée définie par le document et correspondant au moins à la durée du recours à l'activité réduite.

Par ailleurs, l'employeur s'engage à ne pas avoir recours à la sous-traitance ou à l'intérim pendant la période pour remplacer un emploi pour surcroît d'activité.

L'entreprise s'engage aussi à ne pas cumuler, sur une même période et pour un même salarié, le dispositif d'activité réduite avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du

code du travail – ce non-cumul n'étant pas exclusif du recours au dispositif d'activité partielle pour d'autres salariés non concernés par le dispositif d'activité réduite.

2.6. Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

À ce titre, les parties 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. Dans ce cadre, les employeurs doivent privilégier les actions de formation certifiante, les actions mises en œuvre dans le cadre du dispositif « Pro-A » et du dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé dans le dispositif d'activité réduite peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...). Ainsi, les entreprises s'engagent à donner suite à toute demande d'entretien et de formation.

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, 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 d'activité réduite souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut mobiliser 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 via les fonds qui sont disponibles dont les versements volontaires.

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 et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen, 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 conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

2.7. Date de début et durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise. La date de début ne peut être antérieure au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été 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, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation peut être renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2.8.

2.8. Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre de l'activité réduite, et le suivi des engagements fixés par le document homologué.

L'employeur fournit au minimum tous les 2 mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, et aux délégués syndicaux quand ils sont présents dans l'entreprise, 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 (CDI, CDD...) 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.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de 6 mois, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

Ce bilan est accompagné 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 de l'activité réduite, ainsi que d'un diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Les salariés sont informés par tout moyen des modalités d'application et des modifications éventuellement apportées au document initial.

Les employeurs transmettront par voie électronique au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle du CDNA (adresse : contact@cdna.pro) :

- 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.

Un bilan de ces documents et accords sera effectué en CPPNI, tous les 6 mois.

Titre II Dispositions diverses : durée, extension, révision et dénonciation

Article 3 | *Durée et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée commençant à compter du lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de la République française de son extension par arrêté ministériel, jusqu'au 30 juin 2025, date à laquelle il cessera de recevoir application.

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

Afin d'adapter le présent accord à l'évolution de la situation sanitaire et de la situation économique des entreprises de la branche, les parties signataires du présent accord conviennent

expressément d'ouvrir une nouvelle négociation après un délai d'une année qui suivra son extension.

Article 4 | Modalités de révision et de dénonciation

Le présent accord pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou salariale indiquant les points à modifier ou à compléter ou à préciser. Toute demande de révision qui ne fera pas l'objet d'un accord dans les 6 mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.

La dénonciation du présent accord avant son terme suppose un accord de l'ensemble des parties signataires.

Article 5 | Dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires du présent accord conviennent que son contenu 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 et ce, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord ont un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 6 | Notification et dépôt

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Article 7 | Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Trame-type de document unilatéral de l'entreprise ou de l'établissement

Préambule

Diagnostic sur la situation économique

La crise sanitaire liée à l'épidémie de « 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.

Globalement, les prévisions économiques indiquent au mieux un retour à une activité normale au bout de 2 ans. Avec la survenue de nouveaux phénomènes épidémiques à l'automne 2020, la reprise sera mécaniquement plus lente et l'activité des entreprises sera durablement atteinte.

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait se poursuivre pendant l'année 2021 et potentiellement jusqu'en

(Diagnostic à détailler.)

(NB : si l'activité réduite pour le maintien en emploi ne concerne pas la totalité des salariés de l'entreprise mais une ou plusieurs activités, il est nécessaire de justifier les raisons du recours à l'activité réduite pour chacune des activités.)

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 de l'État et l'UNEDIC, 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 réduite plus avantageux a été créé à compter du 1^{er} 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 autorise une réduction d'horaire 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.

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de détail non alimentaires se sont emparés de ce nouveau dispositif en concluant le 13 novembre 2020 un accord permettant aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire 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 d'un comité social et économique dans l'entreprise, ajouter : « et après consultation du comité social et économique [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 d'activité réduite, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Option n° 2

Le dispositif d'activité réduite a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'entreprise ou de l'établissement (à préciser) :

- activités commerciales (détailler les catégories d'activités et de salariés concernés) ;
- fonctions supports (détailler les catégories d'activités et de salariés concernés) ;
- (éventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés).

Tous les salariés de l'entreprise affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif d'activité réduite, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

(Paragraphe suivant non optionnel.)

La réduction du temps de travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

Article 2 | Période de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi est sollicité du (compléter) au (6 mois maximum [compléter]).

Le recours au dispositif d'activité réduite 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 au dispositif d'activité réduite sur une durée supérieure à 24 mois continus ou discontinus jusqu'au (préciser).

(NB. : la date à partir de laquelle l'employeur sollicite le bénéfice de l'allocation ne peut être antérieure au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande de validation a été transmise à l'autorité administrative. Le dépôt du document unilatéral devra avoir été effectué au plus tard le 30 juin 2022.)

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

3.1. Engagements en termes d'emploi

(NB : les engagements pris en faveur de l'emploi portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite.)

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

L'entreprise s'engage à ne pas recourir au licenciement pour motif économique (art. L. 1233-3 du code du travail)

- option 1 : pour tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement (à préciser) ;
- option 2 : pour les catégories de salariés suivantes : (à préciser) pendant la période suivante : (à préciser).

(NB : le document doit préciser les catégories de salariés concernés par l'engagement de ne pas recourir au licenciement économique et la durée de cet engagement, celle-ci correspondant au moins à la durée du recours à l'activité réduite.)

Par ailleurs, l'employeur s'engage à ne pas avoir recours à la sous-traitance ou à l'intérim pendant la période pour remplacer un emploi pour surcroît d'activité.

L'entreprise s'engage à ne pas cumuler, sur une même période et pour un même salarié, le dispositif d'activité réduite avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail – ce non-cumul n'étant pas exclusif du recours au dispositif d'activité partielle pour d'autres salariés non concernés par le dispositif d'activité réduite.

3.2. Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel de formation

(Dans le cas d'une stricte application de l'accord de branche.)

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

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dans le dispositif d'activité réduite qui réalise, pendant cette période, une ou plusieurs formations peut 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 (l'Opcommerce), conformément aux critères et aux conditions définis par la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche professionnelle du CDNA, 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. 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.

Article 4 | Réduction de l'horaire de travail

Dans le cadre du dispositif d'activité réduite longue durée, l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1^{er} sera réduit au maximum de (x % -- maximum 40 % en deçà de la durée légale du travail sur une période de 6 mois).

Cette réduction s'apprécie salarié par salarié sur la durée maximum de 6 mois. La réduction de l'horaire peut conduire à la suspension temporaire d'activité.

L'employeur informe les salariés, individuellement et par écrit (e-mail ou courrier), au moins 7 jours calendaires préalablement à leur entrée dans le dispositif d'activité réduite et préalablement à leur entrée ou leur sortie d'une période d'inactivité totale.

Article 5 | Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif

Le salarié placé en activité réduite dans le cadre du dispositif spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par l'entreprise, correspondant à 70 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés.

Au regard 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^{er} jour de placement dans le dispositif spécifique d'activité réduite de l'entreprise.

L'indemnité horaire versée au salarié placé en activité réduite ne peut être inférieure à 8,03 €. Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 €.

L'assiette maximale de rémunération est plafonnée à 4,5 fois le Smic.

(Prévoir éventuellement le lissage de la rémunération.)

(NB : l'entreprise doit étudier la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée. Le lissage de la rémunération s'impose à l'employeur lorsque la baisse d'activité atteint 40 % pendant une période de 6 mois.)

Les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, les risques d'incapacité et le risque chômage, ou qui bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, continueront de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils seront placés en position d'activité réduite.

Article 6 | Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise

Afin de garantir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite, l'entreprise prend les mesures suivantes applicables aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires : (à compléter).

Article 7 | Modalités d'information des salariés, du comité social et économique (CSE), des organisations syndicales et de l'administration

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail...) de toutes les mesures d'activité réduite les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise...

(Paragraphe suivant et liste en cas de présence d'un CSE et/ou de délégués syndicaux dans l'entreprise.)

L'employeur fournit au minimum tous les 2 mois au comité social et économique (CSE) et aux délégués syndicaux 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 (CDI, CDD...) 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.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de 6 mois, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

Ce bilan est accompagné 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 de l'activité réduite, ainsi que d'un diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise (préciser).

Article 8 | Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

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

Il s'applique jusqu'au (préciser).

Article 9 | 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 (art. R. 5122-26 du code du travail).

(Deux paragraphes suivants en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise.)

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

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

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 pendant ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

(Paragraphe suivant en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise.)

L'autorité administrative notifie sa décision au CSE, 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 réduite 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 d'activité réduite pour le maintien en emploi, portant sur le respect des 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 d'activité réduite.

Article 10 | Publicité et transmission à la CPPNI

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

Le présent document est également transmis, anonymisé, par courrier ou par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle du CDNA :

CDNA, secrétariat de la CPPNI, 45, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris, e-mail : contact@cdna.pro.

Fait à (à compléter), le (à compléter).

(Signature.)

Avenant n° 2 du 4 novembre 2020
à l'accord du 21 janvier 2020
relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion
ou promotion par alternance (dit « Pro-A »)

NOR : ASET2150017M

IDCC : 573

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

CGI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FNAAC CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions de l'article 3 de l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») dans la convention collective des commerces de gros (brochure n° 3044), afin d'intégrer dans les certifications éligibles au dispositif le « titre professionnel manager d'unité marchande ».

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Certifications professionnelles visées

Les dispositions de l'article 3 « Certifications professionnelles visées » de l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») dans la convention collective des commerces de gros (brochure n° 3044), sont complétées par les dispositions suivantes.

Est ajouté aux certifications mentionnées le « titre professionnel manager d'unité marchande RNCP32291 ».

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance dit « Pro-A » est destiné à faciliter un changement de métier ou de profession ou à favoriser la promotion sociale ou professionnelle, par l'acquisition d'une certification professionnelle, laquelle doit répondre à des enjeux en termes de mutation d'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les entreprises des commerces de gros font face à un renforcement sans précédent de leur environnement concurrentiel en raison notamment d'évolutions majeures, lesquelles sont à l'origine de risques d'obsolescence des compétences des salariés dans la fonction commerciale.

Pour faire face à ces évolutions, les entreprises tendent à renforcer leurs stratégies de différenciation, notamment au travers du développement de leur offre de services et de la recherche d'innovation. Cette offre de services et d'innovation est portée et relayée par les équipes commerciales.

Ainsi le rôle des managers commerciaux est indispensable, ceux-ci sont en première ligne pour porter les transformations à l'œuvre dans les entreprises, donner du sens aux évolutions organisationnelles et faciliter l'appropriation des outils digitaux.

Jusqu'ici essentiellement légitimés par leurs compétences techniques et très fortement mobilisés par des activités de traitement et de transmission de l'information, les managers commerciaux voient leur positionnement et leur rôle évoluer. Le déploiement des outils digitaux de gestion de l'activité a permis aux professionnels de la force de vente d'être plus autonomes en matière de recherche d'informations sur les clients, sur les produits ainsi que sur le suivi de leurs performances commerciales.

Par conséquent, les besoins en compétences des managers commerciaux s'orientent aujourd'hui vers des compétences de recrutement et d'intégration de collaborateur, d'animation d'équipe, d'accompagnement de chaque membre de l'équipe commerciale dans l'optimisation de ses actions. Les managers commerciaux sont également sollicités pour développer la culture numérique de leurs équipes, dans une logique d'accompagnement du changement via l'utilisation des outils numériques.

En s'appuyant sur l'équipe et afin de maintenir la continuité du parcours client, les managers commerciaux entretiennent et développent l'aspect marchand en tenant compte de l'offre produits et des modes de consommation des clients en perpétuelle évolution.

Enfin, les managers commerciaux étant directement chargés du pilotage commercial d'un périmètre donné (secteur géographique, marché, unité marchande), ils doivent, à l'image des professionnels de la force de vente, exploiter des indicateurs de performance de plus en plus fins.

Pour ce faire, il est proposé par le biais de l'organisme de formation AFCODMA, la formation ECFA (école de commerce de la filière automobile) qui prépare au titre professionnel « manager d'unité marchande RNCP32291 », formation pouvant donc être suivie dans le cadre du dispositif « Pro-A ».

On retrouve dans le cadre du titre manager d'unité marchande les blocs de compétences suivants :

1. Développer la dynamique commerciale de l'unité marchande dans un environnement omnicanal :

Gérer l'approvisionnement de l'unité marchande, piloter l'offre produits de l'unité marchande, réaliser le merchandising de l'unité marchande, développer les ventes de services et de produits de l'unité marchande en prenant en compte le parcours d'achat omnicanal.

2. Optimiser la performance économique et la rentabilité financière de l'unité marchande :
- établir les prévisions économiques et financières de l'unité marchande ;
 - analyser les résultats économiques, financiers et bâtir les plans d'actions pour atteindre les objectifs de l'unité marchande.

3. Manager l'équipe de l'unité marchande :

- recruter et intégrer un collaborateur de l'unité marchande, planifier et coordonner l'activité de l'équipe de l'unité marchande, accompagner la performance individuelle, animer l'équipe de l'unité marchande, conduire et animer un projet de l'unité marchande ;
- mettre en œuvre les mesures de prévention, respecter et faire respecter les règles de sûreté, santé et sécurité au travail, transmettre les consignes oralement et par écrit, utiliser les outils numériques et les applicatifs de gestion de l'unité marchande, réaliser une veille sur les produits et services en lien avec l'activité de l'unité marchande.

L'accès aux 11 certifications professionnelles éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance dans la branche des commerces de gros peut s'effectuer dans le cadre d'un parcours de formation en alternance et/ou dans le cadre d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 2 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Révision

Le présent avenant peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5, L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent avenant et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

Article 4 | Publicité et date d'effet

Le présent avenant fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Son extension sera sollicitée par la partie patronale.

Fait à Paris, le 4 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3363 | Convention collective nationale

IDCC : 2785 | **SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES DE MEUBLES
AUX ENCHÈRES PUBLIQUES ET DES OFFICES
DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES**

Accord du 2 décembre 2020
relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2150008M

IDCC : 2785

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

CPJ CNCJ ;

SYMEV ;

SOPVEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FSE CGT ;

SPCPSVV CFE-CGC ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

Préambule

Devant la situation exceptionnelle liée à la propagation du « Covid-19 » à laquelle la France est confrontée, les partenaires sociaux de la branche du personnel des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (IDCC 2785) ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des offices de la branche et le risque majeur de grande fragilisation de son tissu économique.

Les offices et les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (SVV) sont confrontés depuis plusieurs mois à une baisse durable d'activité dont l'issue est particulièrement incertaine. Ainsi au 1^{er} semestre de l'année 2020 a été constatée une diminution de 20 à 40 % des produits de vente judiciaire ainsi que celui des sociétés de ventes de meubles aux enchères publiques.

Sur la base de ce diagnostic les partenaires sociaux de la branche ont donc conclu le présent accord afin d'assurer le maintien dans l'emploi dans les offices et les SVV confrontés à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, 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.

Grâce à ce dispositif, les offices et les SVV pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre durablement l'activité partielle, dans les conditions, plus favorables pour leurs salariés.

À cette fin, les parties souhaitent prévoir les conditions dans lesquelles les employeurs de la profession peuvent, par la voie d'un document unilatéral après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, recourir au dispositif spécifique d'activité partielle institué par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et précisé par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application et objet

Le champ d'application du présent accord est celui défini aux articles 1.1.1 et 1.1.2 de la convention collective nationale du personnel convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008 (IDCC 2785).

Il vise à permettre aux offices et aux SVV, confrontés à une baisse durable de leur activité, de mettre en place par voie de document unilatéral un dispositif spécifique d'activité partielle en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Article 2 | Durée d'application du dispositif

Les offices et les SVV peuvent recourir au dispositif spécifique d'activité partielle pour une durée de six (6) mois renouvelables dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six (36) mois consécutifs.

À cette fin le document unilatéral sera établi pour une durée maximale de trente-six (36) mois.

Article 3 | Salariés et activités éligibles

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle qu'elle que soit la nature de leur contrat notamment CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, etc.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 | Indemnisation des salariés-réductions d'horaires

Le dispositif spécifique d'activité partielle au bénéfice des employeurs 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 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 du DSAP ne peut être supérieure à 40 % 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 vingt-quatre mois (24) consécutifs ou non appréciés sur une période de référence de trente-six mois (36). La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 80 % 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 ramenée 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 rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le montant de l'indemnité horaire ainsi calculée ne peut être inférieur à 8,03 € nets.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour ces salariés, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrées non travaillées au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

1. Une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées.
2. Un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées.
3. Une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine.

$4 \text{ jours} \times 3 \text{ h } 30 = 14 \text{ heures à indemniser}$

Article 5 | Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés ayant le statut de mandataires sociaux, ce pendant la durée de recours au dispositif au sein de l'office ou de la SVV en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord.

Article 6 | Couverture sociale

Sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension retraite ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60^e 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 et complémentaire santé.

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 DSAP.

La période d'activité partielle dans le cadre du DSAP est prise en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 7 | Formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle. Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des offices et des SVV et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes 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 DSAP peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, etc.).

Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les offices ou les SVV 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 DSAP, sont financés par le biais principalement du dispositif FNE-Formation.

Dès lors qu'un salarié placé dans le DSAP souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il pourra également mobiliser son CPF, ceci sur sa seule initiative.

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 dès lors que la formation concerne un métier de la branche, soit par les offices ou les SVV via les fonds qui leurs seraient disponibles et dont les versements seraient volontaires.

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 EP 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, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3 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, et transmettra à la section paritaire professionnelle (SPP) afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits au 1^{er} paragraphe du présent article.

Article 8 | Emploi

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 offices ou des SVV lorsque celle-ci interviendra.

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre du DSAP, les offices ou les SVV devront prendre des engagements en matière d'emploi tels que l'interdiction de licencier pour motif économique tout salarié de l'office ou de la SVV et, en tout état de cause, de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, ce pendant la durée de recours au dispositif au sein de l'office ou de la SVV en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord.

Article 9 | Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'office ou de la SVV

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les offices ou les SVV 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 présent accord à la situation de l'étude dans le respect des stipulations de l'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 en outre préciser :

1. Le diagnostic de la situation économique de l'office ou de la SVV et les perspectives d'activité.
2. Les activités et les 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 4.
4. La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du DSAP est sollicité.
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 lorsqu'elles existent sur la mise en œuvre du DSAP. Cette information devra avoir lieu au moins tous les trois (3) mois en application de l'article 8 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 bénéficiant du dispositif 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.

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 au sein de l'office ou de la SVV, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, ou à défaut, de la convocation de l'instance.

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

L'employeur adresse un bilan à l'autorité administrative avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique.

Le document unilatéral peut être transmis à l'autorité administration pour homologation en application du présent accord, le 30 juin 2022 au plus tard.

Article 10 | Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail et indemnisation) par tout moyen écrit (mail ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins trois (3) jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif spécifique d'activité partielle par écrit (mail ou courrier).

L'employeur fournit au minimum tous les trois (3) mois au comité social et économique, lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du DSAP ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;

- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (cncpj@cncpj.org) :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'office ou la SVV ;
- ou l'accord collectif de l'office ou la SVV anonymisé relatif au DSAP 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 ;
- un bilan de ces documents et accords est réalisé tous les trois (3) mois.

Article 11 | Conditions de suivi

Un bilan portant sur la mise en œuvre du dispositif pris sera établi par chaque employeur mettant en œuvre le dispositif et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement adressée à l'autorité administrative.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique est destinataire de ce bilan lors d'une réunion d'information donnant lieu à procès-verbal.

En application de l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, cette information a lieu tous les trois (3) mois.

La CPPNI sera destinataire tous les trois (3) mois d'un bilan global établi à partir des informations communiquées par les études ayant mis en œuvre le dispositif.

Les parties conviennent, avant le terme de l'accord, de faire le point sur son exécution.

Article 12 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (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 offices ou les SVV de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 13 | Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément à la législation en vigueur.

Article 14 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 30 juin 2022, de sorte qu'il couvrira les documents visés à l'article 8 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administration pour homologation au plus tard à cette date.

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son extension, laquelle sera demandée par la partie la plus diligente. Il ne produira ses effets qu'à compter du jour de la publication de l'arrêté pris pour son extension.

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles D. 223 1-2 et suivants du code du travail.

Une version anonymisée sera également publiée dans la base de données nationale des accords collectifs.

Fait à Paris, le 2 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Accord du 1^{er} décembre 2020
relatif à la formation et à l'alternance

NOR : ASET2150023M

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

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FNME CGT ;

FNEM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le développement des compétences dans les industries électriques et gazières (IEG) a toujours représenté un investissement important visant à répondre aux enjeux de sûreté, de sécurité et de performance des installations industrielles et des personnes.

Aujourd'hui, le monde de l'énergie est au cœur de transformations sociétales et technologiques majeures. La transition écologique et énergétique conduit à une évolution de plus en plus profonde du contenu des métiers, que la branche doit accompagner. La transformation numérique de nombreux processus, la révolution digitale, dont l'intelligence artificielle, rend indispensable une adaptation beaucoup plus rapide des compétences des salariés, avec des métiers pour certains en forte décroissance.

Dans ce contexte beaucoup plus incertain et évolutif où les métiers de demain ne sont pas totalement connus, où les transformations sont de plus en plus rapides, le tout associé à des tensions sur les ressources, le développement des compétences doit permettre :

- de garantir de disposer au bon moment du bon niveau de compétences des salariés dans des emplois qui se transforment rapidement ;
- d'accompagner les transformations de l'entreprise, notamment par l'intégration du numérique ;
- d'assurer l'employabilité des salariés. D'importants programmes de reconversions de salariés doivent être mis en place pour tenir compte des évolutions des métiers.

Dans le même temps, les transformations apportées par la loi du 5 septembre 2018 au paysage de la formation professionnelle en France sont majeures.

La gouvernance du système de formation professionnelle est profondément transformée de même que les outils et dispositifs existants : disparition du CIF et de la période de professionnalisation et instauration de nouveaux dispositifs – le projet de transition professionnelle et le dispositif « Pro-A » – mise en place des opérateurs de compétences, modification des circuits de financement de la formation professionnelle continue et de l’alternance, ouverture du conseil en évolution professionnelle à de nouveaux acteurs, simplification de l’utilisation du compte personnel de formation désormais monétisé.

Parallèlement, les branches professionnelles ont désormais la prérogative de déterminer les niveaux de prise en charge de l’apprentissage. Cette évolution majeure fait d’elles des acteurs importants du financement de l’ensemble des dispositifs de formation par alternance.

Un nouvel accord de branche sur la formation professionnelle devient dès lors indispensable, pour intégrer ces évolutions et tenir compte des nouvelles prérogatives de la branche autour de l’alternance.

Dans ce contexte en profonde mutation, les travaux paritaires de prospective sur les métiers seront poursuivis afin d’examiner en particulier les impacts possibles de la transition énergétique ; la branche pourra désormais s’appuyer sur l’aide et les outils mis à disposition par l’opérateur de compétences interindustries, l’OPCO 2i. Ce travail est incombé naturellement aux instances paritaires de branche, en particulier la CPNEFP.

1. Politique de la branche en matière de FPC et d’alternance

1.1. Priorités de la branche

Le développement des industries électriques et gazières (IEG) a toujours été très lié à la formation professionnelle et au développement des qualifications et des compétences. Les missions de service public, la technicité des métiers, qu’ils soient tertiaires, commerciaux ou industriels, et l’enjeu de sûreté et de performance des installations industrielles, font aujourd’hui de l’ensemble des activités relevant de la branche des IEG l’un des tous premiers secteurs en matière d’investissement dans la formation professionnelle.

Dans ce contexte et alors que la loi du 5 septembre 2018 réforme en profondeur le rôle des branches professionnelles en matière de formation et d’alternance, les signataires du présent accord s’engagent à mettre en œuvre un dialogue social constructif afin de créer les conditions permettant le développement dans la durée des compétences et qualifications des salariés de la branche et l’accueil d’alternants engagés dans des formations répondant aux besoins des entreprises et du service public de l’énergie.

Ils entendent ainsi mettre en œuvre pleinement les nouvelles prérogatives données par la loi aux branches professionnelles en matière de certification et d’apprentissage.

La politique formation de la branche s’articule autour de 6 grandes priorités :

1. Le maintien, l’adaptation et le développement des compétences au regard des grandes évolutions sociétales et technologiques et des besoins des entreprises de la branche.
2. Le développement des qualifications, en adéquation avec les besoins des métiers de la branche.
3. L’accès à la formation au sein des TPE-PME.
4. Le développement de la formation par l’alternance et plus particulièrement l’apprentissage.

5. Le développement du taux de féminisation dans les métiers techniques.
6. L'accès facilité à la formation pour tous les salariés.

1.2. Mise en œuvre des objectifs de la branche

1.2.1. Les démarches de GPEC et la prospective des métiers

La gestion efficace des compétences et des qualifications passe nécessairement par l'anticipation avec la mise en œuvre de démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Ces démarches de GPEC prennent des formes différentes selon qu'elles sont déployées en entreprise ou à la maille plus globale de la branche. Pour autant, elles sont complémentaires, la GPEC de branche ayant vocation à mettre en perspective les réflexions menées au sein de chaque entreprise.

1.2.1.1. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en entreprise

Les signataires du présent accord soulignent la nécessité pour les entreprises et leurs salariés, d'anticiper les évolutions des métiers, des emplois, des compétences et des qualifications, en lien avec les évolutions de leur environnement.

Ils invitent en conséquence les entreprises de la branche à déployer des démarches de gestion anticipée des emplois et des compétences (GPEC) en fonction de leurs besoins et rappellent que le code du travail (art. L. 2242-13) impose aux entreprises qui emploient au moins 300 salariés de négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels tous les 3 ans avec les partenaires sociaux.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est un outil d'anticipation qui s'inscrit dans une démarche globale de gestion des emplois et des parcours professionnels. Elle a pour objet, au regard de la stratégie des entreprises, et à partir des prévisions sur les mutations technologiques, économiques, commerciales et démographiques :

- d'anticiper les évolutions prévisibles, des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications, induites par l'économie et les enjeux environnementaux, et donc prises en compte dans les stratégies industrielles aux niveaux international, national et territorial ;
- d'identifier et de recenser les compétences des salariés, ainsi que leurs aspirations professionnelles ;
- d'évaluer les écarts, constatés ou prévisibles, entre ces évolutions et les compétences et qualifications des salariés ;
- d'élaborer les plans d'actions nécessaires pour faire disparaître autant que faire se peut ces écarts.

In fine, la GPEC est au service de la stratégie des entreprises et joue un rôle essentiel dans le maintien et le développement de leur compétitivité. À ce titre, elle contribue à la définition des orientations de formation des entreprises et à l'établissement et à la mise en œuvre de leur plan de développement des compétences.

Parallèlement, elle permet de donner des repères aux salariés leur permettant d'aborder leur parcours professionnel en conjuguant aspirations personnelles et besoins de l'entreprise, dans l'objectif d'adapter et de développer leurs compétences notamment en cas d'évolution de leur secteur d'activité. Elle contribue ainsi à la sécurisation de leur parcours professionnel.

1.2.1.2. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la branche des IEG

Afin de créer les conditions favorables pour initier, accompagner et favoriser la mise en œuvre de la démarche GPEC dans les entreprises, les branches professionnelles sont également inci-

tées à disposer d'une GPEC. L'article du code du travail L. 2241-12, prévoit ainsi une négociation au niveau de la branche au moins une fois tous les 3 ans.

La GPEC de branche est construite autour de 2 grands principes :

- éclairer, à la fois, les entreprises et les salariés sur les tendances d'évolution de l'environnement économique, réglementaire et technologique ;
- les accompagner par l'activation des ressources des outils de la branche (observatoire des métiers, travaux divers, etc.).

Les signataires du présent accord s'engagent à :

1. Organiser des travaux pilotés par la CPNEFP sur les éléments de prospective liés aux grands métiers de la branche en croissance ou en décroissance, en ciblant les familles professionnelles transverses et non concurrentielles, afin d'éclairer dans la durée les besoins de formation des entreprises et leur priorisation.

2. Identifier dans la durée les métiers en tension ou dont l'activité est d'ores et déjà en forte mutation et donc pour lesquels il peut y avoir risque de déficit ou d'obsolescence des compétences. Ces travaux permettront d'identifier les certifications éligibles au dispositif « Pro-A » (voir 2.2).

Pour ce faire, ils s'appuieront sur les travaux de prospective existants et à venir (fabrique d'énergies, EDEC de filière, etc.) et pourront avoir recours à l'appui méthodologique et financier de l'opérateur de compétences interindustriel (OPCO 2i).

Réciproquement, ces travaux de branche auront vocation à contribuer :

1. À la fixation des orientations (notamment budgétaires) de la commission technique « Appui aux branches en matière de GPEC et d'observations » de l'OPCO 2i.

2. À la consolidation des travaux des observatoires des métiers et des qualifications des branches pilotés par cette même commission (observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'industrie).

In fine, les études, analyses et outils consolidés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'OPCO 2i et ceux réalisés par la branche, constituent des leviers permettant aux entreprises et aux salariés, de disposer d'une vision prospective nécessaire à la mise en œuvre de plans d'actions pour la gestion des emplois, la professionnalisation, la mise en œuvre de passerelles métiers et des parcours professionnels maîtrisés.

1.2.2. Accès à la formation dans les TPE PME

La branche des IEG se caractérise par la coexistence de très grandes entreprises et d'entreprises de petite, voire très petite taille.

La branche s'est toujours efforcée de créer un cadre facilitant la mise en œuvre des actions de formation au sein des TPE PME afin de contribuer à un égal accès de tous les salariés de la branche aux outils de professionnalisation.

Ce cadre facilitant repose aujourd'hui pour l'essentiel sur les échanges intervenant dans le cadre des organismes paritaires de la branche avec notamment la possibilité d'y partager utilement :

- des initiatives, outils et démarches diverses (la prospective métiers par exemple) ;
- des informations sensibles (en provenance des commissions de l'OPCO 2i par exemple) en les mettant en perspective notamment par le partage de bonnes pratiques.

Ces différents points sont illustrés plus loin dans l'accord.

Parallèlement cette collaboration, renforcée avec la mise en place de l'OPCO 2i, s'inscrit dans la continuité des pratiques de la branche.

Les signataires de l'accord souhaitent aussi que les TPE PME puissent être aidées à déployer des démarches de GPEC par la mise en place et le financement de diagnostics industriels et commerciaux.

1.2.3. Diagnostics industriels tertiaires commerciaux et mesures d'accompagnement des TPE PME

Les diagnostics industriels permettent à l'entreprise d'analyser sa situation au regard des enjeux environnementaux, sociaux, économiques, commerciaux, numériques, technologiques et territoriaux auxquels elle est confrontée et d'en anticiper les conséquences en matière d'emploi, de métiers, de compétences et d'organisation du travail, pour mettre en place les mesures appropriées.

À l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, visées à l'article L. 2312-17 du code du travail, l'employeur informe les instances représentatives du personnel des actions réalisées dans le cadre des diagnostics industriels.

L'OPCO 2i peut prendre en charge au titre de ses frais d'information et de missions, tels que prévu dans la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État, les frais d'information-conseil, de pilotage de projet et de service de proximité aux entreprises de moins de 250 salariés, dont les coûts de diagnostics industriels et d'accompagnement de ces entreprises. Il peut également financer au titre de la section financière dédiée au sein de l'OPCO 2i, les coûts des diagnostics industriels et d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés en vue de la mise en œuvre d'actions de formation.

Les demandes faites par les entreprises de la branche aux AR 2i feront l'objet d'un examen par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

En vue de ces financements, la CPNEFP adresse une recommandation aux instances de l'OPCO 2i sur les priorités et conditions de prise en charge des coûts des diagnostics industriels et des mesures d'accompagnement des entreprises.

1.2.4. Accès à la formation et reconnaissance des qualifications

« La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés » (art. L. 6111-1. du code du travail).

Les signataires de l'accord considèrent l'atteinte de cet objectif comme essentielle et encouragent les entreprises de la branche à mettre en œuvre une dynamique de promotion sociale par la formation en favorisant notamment :

- la mise en œuvre de parcours de formation promotionnelle des salariés pour les salariés qui souhaitent progresser par l'acquisition de nouvelles qualifications et changer de collègue ;
- l'accompagnement des salariés promus au collège cadre ou maîtrise pour les aider à assurer leurs nouveaux rôles et pouvoir par la suite continuer à progresser.

Les signataires de l'accord demandent par ailleurs aux entreprises de la branche de favoriser plus particulièrement la formation des salariés relevant des publics prioritaires énumérés ci-dessous :

- les salariés en situation de handicap ;
- les femmes souhaitant suivre une formation contribuant au développement de la mixité des métiers techniques ;
- les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou sont âgés d'au moins 45 ans ;

- les salariés disposant d'un faible niveau de qualification (inférieur ou égal au niveau 3) pour élever leur niveau de qualification ;
- les salariés n'ayant pas eu d'action de formation depuis au moins 4 ans au sein de leur entreprise.

2. Dispositif de formation professionnelle continue et sécurisation des parcours professionnels

La loi du 5 septembre 2018 a modifié en profondeur l'environnement de la formation professionnelle à compter du 1^{er} janvier 2019. Des dispositifs ont disparu (CIF, période de professionnalisation) ; d'autres ont été mis en place (projet de transition professionnelle, « Pro-A ») ; certains dispositifs ont été modifiés (CPF).

Le présent chapitre décrit les différents dispositifs d'acquisition de qualifications et de compétences à la disposition des salariés et des entreprises. Ceux-ci peuvent parfois se combiner ou s'articuler entre eux au sein d'un parcours définis au préalable.

2.1. Formation professionnelle continue

2.1.1. Types d'action entrant dans le champ de la formation professionnelle

L'article 4 de la loi du 5 septembre 2018 (art. L. 6313-1 du code du travail) liste les actions de formation concourant au développement des compétences et entrant dans le champ de la formation professionnelle :

- les actions de formation ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis et de l'expérience (VAE) ;
- les actions de formation par apprentissage.

2.1.2. Définition de l'action de formation

Elle se définit (art. L. 6313-2 du code du travail) comme un parcours pédagogique :

- permettant d'atteindre un objectif professionnel ;
- pouvant être réalisé en tout ou partie à distance ;
- pouvant être également réalisé en situation de travail.

De nouvelles actions de développement des compétences sont ainsi prises en compte : tutorat, coaching, travail collaboratif, partage de pratiques, MOOC, mentoring, séminaires, voyage apprenant...

La loi ouvre par ailleurs de nouvelles possibilités par la « formation ouverte et à distance » (FOAD) et la « formation en situation de travail » (FEST).

2.1.3. Les formations obligatoires

Par ailleurs, la loi du 5 septembre 2018 fait apparaître la notion de « formation obligatoire ».

Est dite obligatoire « toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires ».

Chaque entreprise de la branche établira sa propre liste des formations considérées obligatoires.

2.2. Dispositifs à l'initiative de l'employeur

2.2.1. Plan de développement des compétences (PDC)

La loi du 5 septembre 2018 a procédé à la transformation du plan de formation en « plan de développement des compétences » en supprimant la distinction entre les actions d'adaptation et de maintien dans l'emploi, et celles de développement des compétences.

Si le plan de développement des compétences (PDC) recense l'ensemble des actions de formation telles que définies, il intègre également les actions de bilan de compétences (BDC) et de validation des acquis de l'expérience (VAE) et peut proposer le cas échéant des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

La définition des conditions de reconnaissance des différentes actions de formation, ainsi que les modalités de consultation des instances représentatives du personnel à ce sujet, relèvent des entreprises, dans le respect des dispositions prévues dans le code du travail.

2.2.2. Reconversion ou promotion par l'alternance

Financé par l'opérateur de compétences, le dispositif de reconversion ou de promotion par alternance « Pro-A », a pour objet de permettre aux salariés, via une formation certifiante en alternance, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Salariés concernés

La reconversion ou la promotion par alternance est ouverte notamment aux salariés^[1] dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Par ailleurs, pour pouvoir accéder à la « Pro-A », le salarié doit avoir atteint au maximum un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence (niveau 6 du nouveau cadre national des certifications soit un niveau maximum Bac + 2).

Formations visées

La « Pro-A » permet au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle. Ces finalités peuvent être réalisées non seulement en suivant des actions de formation mais également des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE). De plus, la « Pro-A » peut permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

La liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » sera définie par accord collectif de branche étendu. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

À cet effet, et comme il est mentionné au paragraphe 1.2.1.2, la CPNEFP déterminera dès que possible les métiers en tension et/ou les métiers dont l'activité est en forte mutation et pour lesquels il y a des risques de déficit ou d'obsolescence des compétences et identifiera pour chacun d'entre eux les certifications les plus adaptées.

Ce travail d'identification donnera lieu à une liste de formations par métier qui sera actée par voie d'avenant au présent accord, idéalement au plus tard à la fin du 1^{er} trimestre 2021.

[1] Salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), à temps complet ou à temps partiel, bénéficiaires d'un CDI en contrat unique d'insertion, sportifs et entraîneurs professionnels en CDD, salariés placés en position d'activité partielle.

Chaque année, la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » fera l'objet d'un examen en CPNEFP. Celle-ci décidera de l'opportunité de l'actualiser dans le cadre d'un nouvel avenant.

Mise en œuvre du dispositif

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A ». L'avenant au contrat de travail est déposé auprès de l'OPCO 2i.

La désignation d'un tuteur est un gage de réussite et l'employeur veillera à choisir un tuteur au profil adapté. Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire pendant la durée de la convention « Pro-A ». Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation.

L'action de professionnalisation mise en œuvre dans le cadre de « Pro-A » est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être notamment portée de 12 mois à 24 mois pour certains publics ou « lorsque la nature des qualifications prévues l'exige ».

2.3. Dispositifs à l'initiative du salarié

2.3.1. Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF), géré par la Caisse des dépôts et consignations, a été créé le 1^{er} janvier 2015 et modifié par la loi du 5 septembre 2018.

Tous les salariés de la branche des IEG à temps plein ou à temps partiel, en CDI ou en CDD, statutaires et non statutaire sans conditions d'ancienneté disposent d'un compte CPF crédité en euros.

Les sommes inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire ; elles peuvent être utilisées durant toute la vie active du titulaire du compte.

Accompagnant chaque salarié au cours de sa carrière professionnelle, le CPF permet à son titulaire de maintenir son niveau de qualification ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification, par la formation, à son initiative personnelle.

Alimentation du compte

Auparavant crédité en heures, ce compte a été converti en euros au 1^{er} janvier 2019, à raison de 15 € par heure acquise. Les comptes étaient jusqu'alors alimentés à raison de l'équivalent de 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures puis de 12 heures par année de travail dans la limite d'un plafond annuel de 150 heures pour une activité à temps plein. De fait, en 2019 l'alimentation du compte a été de 360 €.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les comptes sont alimentés de 500 € par an pour toute activité à mi-temps ou plus. Par ailleurs ils sont plafonnés à 5 000 €.

Pour certains publics (salarié disposant au plus d'un diplôme de niveau 3 CAP), l'alimentation est plus importante, 800 € par an, sous réserve d'avoir créé son compte CPF et renseigné le diplôme le plus élevé obtenu. Le plafonnement est alors porté à 8 000 €.

À condition d'avoir été reportées sur le système d'information du CPF avant le 31 décembre 2020, les heures de formation acquises jusqu'au 31 décembre 2014 au titre du DIF ne seront pas perdues, elles seront converties en euros et donc mobilisables au titre du CPF sans limite de date d'utilisation.

Chaque salarié peut consulter le solde de son compte, renseigner son diplôme le plus élevé et s'informer sur les formations éligibles après avoir créé son profil sécurisé, par le biais du

site internet ou de l'application gérés par la Caisse des dépôts et consignations (<https://www.moncompteactivite.gouv.fr>).

Mise en œuvre

Il appartient au salarié d'utiliser son compte personnel de formation afin de concrétiser son projet de formation.

Les salariés ont désormais accès à une liste unique et universelle de formations éligibles au CPF, indépendamment de la branche professionnelle ou du lieu de travail. Les formations éligibles regroupent en particulier l'ensemble des certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et au répertoire spécifique. Ces référentiels sont gérés par France compétences.

Les formations éligibles au CPF sont :

- les formations enregistrées au Répertoire national de la certification (RNCP) ou au répertoire spécifique ;
- les bilans de compétences ;
- les actions de validation des acquis de l'expérience ;
- les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis B et du permis de conduire des véhicules légers et du groupe lourd.

Les formations sanctionnées par une certification organisée en blocs de compétences permettent un accès progressif à la qualification. Chaque bloc de compétences est éligible séparément au CPF si la certification complète l'est.

Le CPF reste un droit individuel à l'initiative du salarié. Néanmoins, pour les formations qu'elles jugeront prioritaires, les signataires de l'accord rappellent que les entreprises de la branche abonderont le CPF quand le coût d'une formation sera supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou supérieur au plafond légal d'alimentation. De même, des formations suivies dans le cadre du CPF pourront être suivies sur temps de travail.

Ces mesures restent à l'initiative des entreprises qui pourront en préciser les modalités par voie d'accord, ainsi que la liste des formations prioritaires.

NB : lorsqu'un salarié a un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) d'au moins 10 % suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il peut bénéficier d'un abondement du CPF à hauteur de 7 500 €.

2.3.2. Projet de transition professionnelle mobilisant le CPF

Le projet de transition professionnelle est un congé qui permet à chaque salarié d'évoluer ou de changer de métier, en suivant des formations souvent coûteuses ou de longue durée.

Le projet de transition professionnelle permet au salarié d'obtenir une prise en charge et une rémunération minimale pour effectuer une formation certifiante afin de changer de métier ou de profession, au sein de son entreprise ou à l'externe de l'entreprise.

La possibilité de bénéficier du projet de transition professionnelle est réservée aux salariés dans les conditions suivantes :

- par défaut, un salarié ayant travaillé au moins 24 mois consécutifs ou non, dont 12 dans l'entreprise dans laquelle il se trouve et ce peu importe la nature des contrats ;
- pour les salariés en CDD, ceux ayant travaillé 24 mois au cours des 5 dernières années, et au moins 4 mois au cours de la dernière année ;
- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi et les salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou inaptitude et qui n'ont pas suivi d'action

de formation entre le licenciement et la nouvelle embauche sont dispensés des critères d'ancienneté ;

- la condition d'ancienneté n'est pas exigée pour les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Un salarié ayant déjà bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre à un nouveau congé avant un délai égal à 10 fois la durée du précédent projet (en mois). Ce délai ne peut être inférieur à 6 mois et supérieur à 6 ans.

Mise en œuvre

Dans cette démarche il est conseillé à chaque salarié de se faire aider par les CEP (conseil en évolution professionnelle). Leurs services sont accessibles gratuitement. Ils aideront le salarié à définir son projet en fonction de ses besoins réels et à monter son dossier. En effet, la complétude des dossiers est importante pour avoir une chance qu'il soit pris en charge, l'aide d'un CEP est donc indispensable.

NB : pour trouver leur CEP, les salariés doivent se rendre sur le site internet dédié : <https://www.mon-cep.org/>.

Le projet est ensuite présenté à la commission paritaire régionale de transition professionnelle (CPIR) ou à l'association de transition professionnelle (ATPro) du lieu de résidence ou du lieu de travail, qui décide de sa prise en charge ou non.

Dès lors que le salarié a obtenu l'accord de la CPIR ou ATPro sur la prise en charge de son dossier, la CPIR ou ATPro puise en priorité les droits inscrits sur le CPF du salarié ayant fait la demande de prise en charge.

Pendant le projet de transition professionnelle, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle : il bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.

Durant cette période, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le salarié doit donc justifier de sa présence en formation. À l'issue de la formation, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent.

Pour un salarié en CDI, les règles de rémunération sont les suivantes :

Salaire de référence (SR)	Durée de la formation	
	≤ à 1 an ou ≤ à 1 200 heures	> à 1 an ou > 1 200 heures
< 2 × Smic	100 % du SR	100 % du SR
≥ 2 × Smic	90 % du SR Plancher : 2 × Smic	60 % du SR au-delà d'1 an Plancher : 2 × Smic

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la rémunération est versée par l'entreprise, qui est remboursée par la commission régionale. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération est versée directement par la commission régionale.

Lorsqu'un salarié veut bénéficier du projet de transition professionnelle, il doit informer son employeur au moins :

- 120 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure moins de 6 mois ou que la participation à la formation se fait à temps partiel.

L'employeur peut refuser le congé si les délais ne sont pas respectés, ou si la demande de congé n'indique pas la date du début de la formation, la désignation et la durée de celle-ci, l'organisme de formation, et le cas échéant, l'intitulé et la date de l'examen.

1. Par ailleurs, l'employeur a la possibilité de reporter le congé du salarié : si le projet du salarié a des conséquences préjudiciables sur la production et la marche de l'entreprise. L'employeur peut alors proposer que la prise de congé soit différée pour une durée maximale de 9 mois.

2. Dans les établissements de 100 salariés et plus, lorsque plusieurs salariés remplissant les conditions requises demandent un congé, l'autorisation accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2 % de l'effectif total de cet établissement.

Dans les établissements de moins de 100 salariés, l'employeur peut différer le congé si un autre salarié bénéficie déjà d'un tel congé.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque l'employeur oppose au salarié 2 refus successifs à des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée.

Chaque année, les entreprises de la branche échangeront en CPNEFP sur les aspects qualitatifs des dossiers de projet de transition professionnelle dont elles auront pu avoir connaissance. Cette initiative doit permettre d'établir une liste des conditions de succès et de les partager au sein de la branche. Cela pourra être également l'occasion d'actions auprès des pouvoirs publics s'il était constaté une non équité de traitement des dossiers entre les entreprises des IEG et celles hors IEG.

2.4. Les autres dispositifs

2.4.1. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est la prise en compte des compétences acquises dans le cadre d'une activité salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat ou d'exercice de responsabilités syndicales, d'un mandat électoral local ou d'une fonction élective locale pour l'acquisition d'une qualification certifiée par un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un CQP, enregistré au RNCP. Elle permet de répondre à la fois aux intérêts et enjeux des salariés et des entreprises, en particulier en réduisant les temps et les coûts d'accès à la qualification.

En tout état de cause, la VAE est un outil de reconnaissance professionnelle, sociale et personnelle (acquisition d'un certificat, titre ou diplôme). Elle peut accompagner la gestion des mobilités, la sauvegarde des savoir-faire sensibles, etc.

La VAE peut être réalisée dans le cadre d'une démarche individuelle ou collective. Elle peut s'effectuer dans le cadre :

- du plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- d'un CPF.

Participation de salariés à des jurys de VAE : lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence rémunérée pour participer à ce jury, sous réserve de respecter un délai de prévenance déterminé par convention ou accord collectif d'entreprise et lui rembourse les frais de participation y afférant.

2.4.2. Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution. Il peut notamment s'avérer particulièrement utile en cas de reconversion du salarié.

Un bilan de compétences peut être réalisé à titre individuel en mobilisant notamment le CPF ou dans le cadre du plan de développement des compétences.

Lorsque le bilan de compétences est mis en œuvre avec l'employeur, il est réalisé sur temps de travail, dans le cadre du plan de développement des compétences.

2.5. Rôle de la branche, de l'entreprise et du management

2.5.1. Rôle de la branche des industries électriques gazières

a) Favoriser l'accès à la formation au sein des TPE-PME

Les employeurs de la branche s'engagent à promouvoir un cadre facilitant la mise en œuvre des actions de formation au sein des TPE-PME, quelle que soit leur taille.

Cet engagement passe d'abord par le suivi et l'optimisation, au sein de la SPP Énergie et services énergétiques, des fonds dédiés aux entreprises de moins de 50 salariés pour la mise en œuvre de leur plan de développement des compétences.

Les représentants de la branche au sein de l'OPCO 2i s'attacheront par ailleurs :

- à ce que les services de proximité à destination des TPE-PME assurés par l'OPCO soient correctement déployés dans les petites entreprises de la branche ;
- à tenir informées les TPE-PME des travaux menés dans les commissions de l'OPCO auxquelles elles ne sont pas associées ;
- à faire entendre leur voix et défendre leurs intérêts dans ces commissions quand cela sera nécessaire.

Par ailleurs, les plus grandes entreprises de la branche s'engagent à :

- ce que leurs centres de formation soient ouverts aux salariés des TPE et PME dans les conditions fixées entre la direction de chaque TPE-PME et le centre de formation concerné ;
- à accueillir, en fonction de leurs disponibilités, des salariés des TPE-PME en contrat d'alternance dans le cadre de certains modules de leur cursus afin de compléter leur formation pratique.

Enfin, la CPNEFP est missionnée pour aider les TPE-PME en diffusant des méthodes et outils pratiques sur les différents dispositifs de formation en s'appuyant sur la commission TPE-PME de l'opérateur de compétences pour les moins de 50 salariés.

b) Faciliter le recrutement des demandeurs d'emploi aux métiers de l'énergie

La branche pourra accompagner les entreprises qui demandent des éclairages juridiques et méthodologiques en matière de recrutement (nature des financements possibles et/ou mise en visibilité des dispositifs de formation permettant l'accès à l'emploi : contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective).

Dans ce cadre, des actions de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelles ou collectives pourront être mises en œuvre à la maille des entreprises de la branche, en partenariat avec Pôle emploi, afin de permettre à un ou des demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences pour occuper un emploi identifié au sein d'une entreprise de la branche IEG.

2.5.2. Rôle des entreprises

Les signataires conviennent qu'il est de la responsabilité des entreprises de la branche de faciliter la formation et l'orientation de leurs salariés en les conseillant notamment au regard de leurs perspectives à court, moyen et long terme.

L'information des salariés passera notamment par :

- l'entretien professionnel ;
- les dispositifs internes aux entreprises de la branche ;
- le recours aux conseillers en évolutions professionnelles (CEP).

En complément de l'action des entreprises et afin de permettre une bonne information et appropriation des dispositifs de formation existants, les signataires conviennent de mettre à jour les supports de communication élaborés dans le cadre de l'avenant n° 2 à l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 16 septembre 2005 et de procéder à une campagne de communication spécifique dont les modalités seront précisées en CPNEFP.

Enfin, les signataires du présent accord :

- réaffirment leur volonté d'encourager la démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) en s'appuyant sur les nouvelles possibilités de financer les actions d'accompagnement, via l'utilisation du compte personnel de formation (CPF) et du plan de développement de compétences ;
- demandent aux entreprises de porter une attention particulière aux salariés n'ayant pas suivi de formation depuis plus de 4 ans, sans attendre le bilan à 6 ans prévu par la loi.

2.5.3. Entretien professionnel

2.5.3.1. Rôle du management

Le management joue un rôle essentiel en matière de formation des salariés :

- il évalue leurs compétences, recueille leurs attentes et aspirations et accompagne, si nécessaire, leur projet professionnel ;
- il a la responsabilité de mettre en œuvre l'entretien professionnel prévu par l'article L. 6315-1 du code du travail (voir ci-dessous). Compte tenu des enjeux en question, les signataires de l'accord s'accordent sur la nécessité pour les entreprises de la branche de professionnaliser leurs managers en matière de conduite d'entretien et de connaissance des outils d'orientation et des diverses modalités de professionnalisation mise en œuvre dans leur entreprise.

2.5.3.2. Rôle de la filière RH

La filière RH est garante du bon déroulement du processus relatif à l'entretien professionnel, elle renseigne les salariés sur la politique et les dispositifs de développement des compétences.

Elle oriente également le salarié, en fonction de ses besoins, vers un CEP.

2.5.3.3. Entretien professionnel

L'entretien professionnel est l'occasion pour le manager de faire le point avec chaque salarié sur son projet professionnel, son évolution professionnelle, sa professionnalisation et ses besoins en formation, dans l'emploi actuel ou en préparation d'un futur emploi. Il doit être consacré aux « perspectives d'évolution professionnelle du salarié en termes de qualification professionnelle et d'emploi ».

La loi du 5 mars 2014 confortée par la loi du 5 septembre 2018 prévoit qu'un entretien professionnel soit organisé tous les 2 ans pour chaque salarié CDI statutaire ou non statutaire, en CDD, en contrats de professionnalisation et en contrats d'apprentissage.

Par ailleurs, un entretien professionnel doit être systématiquement proposé aux salariés en reprise d'activité, dans les cas prévus par la loi, et ce quelle que soit la date de leur précédent entretien.

Les contenus incontournables de cet entretien sont :

- le parcours et le projet professionnels du salarié.

Il s'agit d'un moment de réflexion et de construction sur le devenir professionnel du salarié et les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir. Ce sera ainsi l'occasion d'évoquer ses aspirations professionnelles, leur faisabilité et les moyens à mettre en œuvre pour les réaliser ;

- le rappel par le manager de la possibilité ouverte au salarié d'activer son compte personnel de formation ;
- les possibilités d'accès pour le salarié au conseil en évolution professionnelle ;
- une information relative à la validation des acquis de l'expérience ;
- le plan individuel de développement des compétences du salarié constitué par :
 - le bilan des acquis de certification ou d'éléments de certification.

Il s'agit de faire le bilan des certifications ou éléments de certifications professionnelles acquis par le salarié depuis le dernier entretien ;

- les besoins en formation ou professionnalisation.

Il s'agit de recenser les expressions de besoin de formation ou de professionnalisation du salarié que ce soit pour l'exercice de son activité, pour son développement, ou en soutien de son projet professionnel interne ou externe ;

- le cas échéant, la possibilité de mobiliser le dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) pour acquérir le socle de connaissances et de compétences (CléA) ou une certification professionnelle éligible^[1].

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des éventuels entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Il peut néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre, notamment dans les PME et les TPE.

Afin d'accompagner les entreprises, et notamment les TPE et PME, la CPNEFP mettra à jour les documents supports établis dans le cadre du précédent accord de branche (trame type et guides salarié et manager notamment).

2.5.3.4. État des lieux récapitulatifs du parcours professionnel du salarié

En application de l'article L. 6315-1, II, du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation suivies, les progressions salariales ou professionnelles intervenues, ainsi que les éléments de certification acquis.

Abondement correctif du compte personnel de formation

La loi du 5 septembre 2018 prévoit que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 années précédant l'entretien d'état des lieux récapitulatif, des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail (en application de l'article L. 6321-2 du code du travail, une formation est obligatoire quand elle est inscrite comme telle dans un texte législatif ou réglementaire – ou une convention internationale) il bénéficie, en application de l'article R. 6323-3, I du même code, d'un abondement de son compte personnel de formation (CPF) d'un montant de 3 000 € versé par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations. Le salarié est informé de ce versement.

[1] Une formation est éligible si elle est inscrite dans un accord de branche étendu (évoqué au paragraphe 2.2.2).

2.5.4. Conseil en évolution professionnelle

Tout salarié peut bénéficier gratuitement et de manière confidentielle de l'appui d'un conseiller en évolution professionnelle (CEP) externe à l'entreprise.

Le CEP permet au salarié bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle, afin :

- d'exprimer sa demande et de clarifier son besoin ;
- d'accéder à une information personnalisée et pertinente ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de définir son projet professionnel ;
- de vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard notamment de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires, et des tendances socio-économiques ;
- d'identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- d'identifier les dispositifs (notamment VAE, CPF, projet de transition professionnelle) pouvant l'aider dans son projet et de l'aider à monter les dossiers idoines ;
- d'être soutenu tout au long de la mise en œuvre de sa stratégie.

Les salariés peuvent trouver des informations sur les CEP sur le site de France compétences.

Ils seront par ailleurs informés de la possibilité de recourir au CEP lors de leur entretien professionnel.

3. Rôle de la branche en matière de certification et financement de l'alternance

La loi confie aux branches professionnelles des responsabilités importantes en matière :

- de certification professionnelle, avec notamment la possibilité de définir des certifications de branche (CQP) ;
- de financement de l'alternance, avec la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ;
- de propositions à l'OPCO 2i de niveaux de prise en charge sur divers accompagnements de l'alternance (séjours à l'étranger, 1^{er} équipement, etc.) et des niveaux de prise en charge des contrats de professionnalisation.

Les signataires de l'accord affirment donc la nécessité d'avoir une approche paritaire éclairée sur ces dossiers. À cet effet, ils conviennent d'organiser des séminaires d'échanges et d'information (un par an si besoin), au cours desquels plusieurs experts de ces domaines interviendront sur les enjeux associés et les processus et méthodes de travail à déployer.

Ces séminaires seront l'occasion de faire un point sur les besoins spécifiques de la branche en vue de mettre en place un mode de fonctionnement paritaire efficace sur ces sujets.

3.1. Certifications de qualification professionnelle de branche

Les branches professionnelles ont la possibilité de bâtir leurs propres cursus qualifiants par la création de certificats de qualification professionnelle (CQP), pour satisfaire certains besoins en compétences propres à leurs entreprises. Elles peuvent par ailleurs s'associer entre elles pour mettre en place des certifications communes : les CQP interbranches (CQPI).

Dans la branche des IEG, les CQP doivent répondre à un besoin spécifique ne pouvant être satisfait par un diplôme ou un titre. C'est dans ce cadre que la branche des IEG a mis en place trois CQP.

Des travaux seront menés au sein de la CPNEFP afin d'appréhender dans quelle mesure il est nécessaire de renouveler et adapter ces certifications de branche ou d'en développer de nouvelles, spécifiques aux IEG ou en lien avec d'autres branches de l'industrie notamment celles ayant des proximités de métiers.

Les travaux mentionnés au paragraphe 1.2.2 permettront d'alimenter ces réflexions avec l'appui de l'OPCO 2i.

De par sa participation à la commission appui aux branches professionnelles en matière de certification professionnelle, la branche veillera à transmettre à la CPNEFP toute information susceptible de permettre à ses membres de mieux appréhender la mise en œuvre de ce dispositif.

Enfin, dans la continuité de l'accord formation précédent et de ses avenants, l'obtention d'un CQP de la branche des IEG dans le cadre d'une démarche de formation organisée par l'entreprise donne lieu à l'attribution, aux salariés l'ayant obtenu, d'une prime de 1 014 € ; cette prime évoluera chaque année conformément au SNB.

3.2. Définition des niveaux de prise en charge de l'alternance

La loi du 5 septembre 2018 a confié aux branches la responsabilité de déterminer les niveaux de prise en charge de l'ensemble des contrats en alternance financés par leur opérateur de compétences (auparavant seul le niveau de prise en charge des contrats de professionnalisation était fixé par les branches).

3.2.1. Contrats d'apprentissage

Par l'intermédiaire de sa CPNEFP, la branche doit déterminer un niveau de prise en charge (PEC) par diplôme ou titre à finalité professionnelle qu'elle doit transmettre à France compétences qui se réserve la possibilité d'émettre des recommandations visant à faire converger ces PEC.

Ce niveau de PEC est établi pour une période 2 ans, sauf évolution ou respect de nouvelles recommandations demandées par France compétences.

3.2.2. Contrats de professionnalisation

Le niveau de prise en charge des contrats de professionnalisation est proposé par la branche à l'OPCO 2i, par l'intermédiaire de sa CPNEFP (soit par l'intermédiaire de la SPP soit directement). Il appartient au CA de l'OPCO 2i de décider des niveaux de prise en charge retenus, notamment en tenant compte des besoins de péréquation.

3.2.3. Méthodologie

Les signataires de l'accord conviennent d'approfondir avec l'appui de l'OPCO 2i la méthodologie de détermination des niveaux de prise en charge des contrats en alternance afin de garantir la pertinence et la cohérence de leur approche dans la durée. La mise en place d'un groupe de travail paritaire *ad hoc* sera examinée en CPNEFP.

Du fait de sa participation à la commission alternance de l'OPCO 2i, la branche veillera à transmettre à la CPNEFP toute information susceptible de permettre à ses membres de mieux appréhender le système général.

Cette participation permettra également de porter les intérêts de la branche sur ce domaine en s'appuyant sur les décisions de la CPNEFP.

4. Développer la formation par alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation)

4.1. Enjeux de l'alternance et les objectifs de la branche

L'alternance est une voie d'excellence de la formation, de la professionnalisation et de l'insertion des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi, les entreprises de la branche sont convaincues qu'il s'agit d'une chance pour l'entreprise et pour les alternants.

Les signataires de l'accord s'accordent sur le fait que l'alternance :

- représente un véritable enjeu citoyen car elle facilite l'accès des jeunes à leur 1^{er} emploi et contribue à la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi ;
- est une filière d'excellence constituant un levier majeur au service des politiques de recrutement des entreprises de la branche ;
- répond à des enjeux à la fois économiques et stratégiques dans la mesure où elle peut permettre un transfert des compétences dans des conditions favorables, tant pour le salarié alternant que pour l'employeur.

Compte tenu de ces enjeux que représente l'alternance, les entreprises de la branche sont vivement encouragées à mettre en place des dispositions attractives et un accompagnement de qualité pour à la fois faciliter le recrutement de jeunes motivés et de bon niveau et contribuer à leur réussite.

■ Pour renforcer cette volonté, la branche s'engage à tendre *a minima* vers l'objectif de 5 % d'alternants dans la branche des IEG.

Un point zéro sera effectué à l'issue de chaque campagne d'alternance et cet indicateur sera suivi en CPNEFP.

Les alternants sont accueillis dans toutes les entreprises de la branche et formés à l'ensemble de ses métiers. Chaque entreprise de la branche est fortement investie dans l'alternance et définit ses besoins en fonction notamment de sa GPEC.

Le taux d'alternants embauchés à l'issue de leur alternance dans la branche des IEG sera également partagé en CPNEFP.

NB. : la loi du 5 septembre 2018, les décrets parus par la suite, ainsi que les mesures prises dans la cadre du plan de relance de l'apprentissage, instaurent divers accompagnements des alternants (aide au permis de conduire pour les apprentis, aide aux déplacements à l'étranger, aide à la mission tutorale, etc.). Ces aides, non décrites dans le présent accord, s'appliquent dans les entreprises de la branche.

4.2. Différents types de contrats d'alternance

L'alternance est un dispositif de formation combinant enseignements théoriques et enseignements pratiques en entreprise. Parce qu'elle est diplômante ou qualifiante tout en étant associée à une véritable expérience professionnelle, l'alternance facilite l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle.

L'alternance est mise en œuvre via 2 contrats de travail spécifiques : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation, ciblant les jeunes en formation et les demandeurs d'emplois.

4.2.1. Contrat d'apprentissage

4.2.1.1. Objet

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail visant à l'acquisition d'une certification adaptée aux métiers de l'entreprise, en alternance entre entreprise et un centre de formation

des apprentis (CFA). Le salarié concerné bénéficie de l'accompagnement d'un maître d'apprentissage.

4.2.1.2. Publics éligibles

Le contrat d'apprentissage est destiné aux jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus pour compléter leur formation initiale.

Il n'y a pas de limite d'âge supérieure quand le contrat d'apprentissage est souscrit :

- par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau.

4.2.1.3. Qualifications

Le contrat d'apprentissage a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme d'État de type BTS, DUT, Licence, Master, diplôme d'ingénieur ou une qualification professionnelle enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Il vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle du salarié.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés dans un centre de formation d'apprentis (CFA) interne ou externe à l'entreprise, une section d'apprentissage, ou une unité de formation par apprentissage.

4.2.2. Contrat de professionnalisation

4.2.2.1. Objet

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail visant à acquérir une certification adaptée aux métiers de l'entreprise, en alternance entre entreprise et organisme de formation agréé (lycée, université, grande école...). Le salarié concerné bénéficie de l'accompagnement d'un tuteur.

La mise en œuvre des contrats de professionnalisation relaie les orientations des pouvoirs publics en faveur de certaines populations éloignées de l'emploi et/ou peu qualifiées, dit publics « nouvelle chance ».

4.2.2.2. Publics éligibles

Le contrat de professionnalisation est destiné à :

- des publics dits « classiques » :
 - les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale ;
 - les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Selon l'administration, ces personnes doivent par ailleurs être inscrites comme demandeurs d'emploi à Pôle emploi ;
- des publics dits de « nouvelle chance » :
 - les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un 2^d cycle de l'enseignement secondaire (qualification équivalente au baccalauréat) et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
 - les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi : âgées de 16 à 25 ans révolus et âgées de 26 ans et plus ;
 - les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou ayant bénéficié d'un CUI.

Ces publics dits « nouvelle chance » sont considérés comme publics prioritaires par la loi. Ils bénéficient de dispositions spécifiques en termes de durée maximale de l'action de professionnalisation, durée maximale du contrat de professionnalisation, de pourcentage de la durée des actions de professionnalisation, de prise en charge des dépenses de formation des forfaits

horaires par l'OPCO, de coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale (art. L. 6325-1-1 du code du travail).

Dans le cadre de la mission qui lui est confiée par le présent accord, la CPNEFP pourra définir une liste de publics prioritaires, de branche, en tant que de besoin.

4.2.2.3. Qualifications

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle, soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), soit ouvrant droit aux certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI).

4.2.2.4. Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI). Lorsqu'il est conclu à durée indéterminée, il comprend en début de contrat une action de professionnalisation, c'est-à-dire une période d'alternance entre formation et exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles.

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation se situant au début d'un contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 mois et 12 mois. Elle varie en fonction du niveau de formation du salarié et des exigences liées à la qualification visée. Les formations accessibles sont, par ailleurs, fonction des priorités d'emplois fixées par les branches professionnelles.

Cette durée minimale peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics dits « nouvelle chance ».

La durée du contrat peut être prolongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics autres que ceux dits « de nouvelle chance » lorsque la nature de la qualification l'exige.

4.2.2.5. Durée de la formation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques représentent une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être portée jusqu'à 50 %, dans la limite des référentiels de certification, pour les bénéficiaires du contrat de professionnalisation « nouvelle chance » et/ou ceux qui visent une formation diplômante.

4.2.2.6. Rémunération des alternants en contrats de professionnalisation

Les signataires conviennent que les salariés en contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI, une rémunération.

Celle-ci ne peut être inférieure à :

- 65 % du Smic pour les bénéficiaires de moins de 21 ans ;
- 80 % du Smic pour les bénéficiaires de 21 ans à 25 ans révolus ;
- 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération minimale prévue par disposition d'accord collectif de branche, pour les bénéficiaires de 26 ans et plus.

4.3. Préparation opérationnelle à l'emploi

Des actions de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelles ou collectives pourront être mises en œuvre à la maille des entreprises de la branche, en partenariat avec Pôle emploi, afin de permettre à un ou des demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire

à l'acquisition des compétences pour occuper un emploi identifié au sein d'une entreprise de la branche IEG.

4.3.1. Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) est une action de formation permettant à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle ou, à défaut, par le conseil d'administration d'un opérateur de compétences (OPCO).

4.3.1.1. Quel est l'objectif de la POEC ?

La POEC vise l'accès rapide à un emploi durable (CDI, CDD ou contrat de professionnalisation d'au moins 12 mois, contrat d'apprentissage). D'une durée relativement longue, de 400 heures maximum, et comprenant un temps d'immersion en entreprise, la POEC est reconnue pour son efficacité dans l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

En effet, le dispositif étant initié par les opérateurs de compétences, les branches professionnelles et les entreprises, il débouche inévitablement sur des métiers dont les besoins en recrutement sont forts. Par ailleurs, la formation offerte et la phase d'immersion permettent tout à la fois au demandeur d'emploi d'éprouver sa motivation avec la réalité de la fonction et de se former dans les meilleures conditions possibles pour ensuite prétendre à l'emploi correspondant auprès des entreprises à l'origine du projet de POEC.

Pour les employeurs, la POEC permet tout à la fois de sécuriser les recrutements en offrant une phase d'intégration progressive dans l'entreprise au demandeur d'emploi, mais également de le former au plus près de ses besoins.

4.3.1.2. Qui est concerné par la POEC ?

La POEC concerne tous les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, indemnisés ou non.

Les autres intervenants concernés :

- les branches professionnelles et les OPCO recueillent les besoins de leurs entreprises adhérentes en matière de recrutement et compétences associées et y répondent en mettant en place des actions de formation dans le cadre de la POEC ;
- Pôle emploi est associé en amont de la mise en place de la formation. Il oriente vers l'organisme de formation les demandeurs d'emploi dont le projet professionnel est validé. Ceux-ci doivent être déclarés ;
- pour les moins de 26 ans, la formation peut être réalisée par un centre de formation d'apprentis.

4.3.2. Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)

4.3.2.1. Quel est l'objectif de la POEI ?

Lors du recrutement d'un demandeur d'emploi, la POE individuelle permet de résorber efficacement l'écart entre les compétences du candidat retenu et les compétences requises par le poste. Elle finance tout ou partie des frais engagés pour une formation réalisée en interne ou en organisme extérieur.

4.3.2.2. Qui former ?

Le demandeur d'emploi, indemnisé ou non, présélectionné sur l'emploi à pourvoir est formé sur une durée de 400 heures maximum, afin de lui permettre d'acquérir les qualifications et compétences professionnelles nécessaires pour accéder à un emploi vacant.

La POEI peut être mise en place pour une formation pré-qualifiante préparant à la conclusion d'un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage.

Préalablement à l'entrée en formation du bénéficiaire, une convention est établie entre les parties prenantes (Pôle emploi, l'entreprise bénéficiaire, l'organisme de formation, et l'opérateur de compétence si celui-ci intervient dans le financement). Cette convention doit préciser les objectifs de la formation, sa durée, ses modalités de financement, le cas échéant, le montant et les modalités de la participation financière de l'opérateur de compétences, ainsi que la date prévisionnelle et la forme de l'embauche (type et durée du contrat) qui doit en découler, sous réserve de l'acquisition effective des compétences attendues.

Un tuteur doit être désigné au sein de l'entreprise pour être le référent du stagiaire dans le cadre de la formation.

4.4. Tuteurs et maître d'apprentissage

Les parties signataires considèrent qu'un tutorat de qualité est indispensable pour garantir la réussite des parcours de formation des salariés dans le cadre des formations en alternance et de la préparation opérationnelle à l'emploi. Elles considèrent en outre que la fonction tutorale exercée par un salarié ou dans le cadre d'une équipe tutorale offre aux salariés volontaires la possibilité de diversifier leur activité tout en transmettant leur savoir et savoir-faire aux salariés qu'ils accompagnent.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation, du contrat d'apprentissage, d'un stage de la formation initiale ou de la formation professionnelle continue ou encore des publics externes dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes ou établissements de formation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances en situation professionnelle.

Conditions d'exercice du tutorat

Les tuteurs sont des acteurs clés de l'alternance. Ils doivent être tous formés et accompagnés pour comprendre les déterminants de leur mission, accueillir l'apprenant, accompagner le développement de ses compétences et évaluer ses acquis.

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage sont choisis par les employeurs, sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, qui justifient d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Pour permettre aux tuteurs d'exercer correctement leurs missions, les entreprises veilleront à la mise en place d'actions préparant à l'exercice de la fonction tutorale et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction. En outre, la prise de fonction tutorale donnera lieu à une évaluation de la charge de travail de l'intéressé qui devra être adaptée en cas de nécessité pour leur permettre d'assurer l'ensemble de leurs missions et ainsi de favoriser la qualité de l'accompagnement offert au salarié.

Le tutorat par des salariés de 45 ans et plus sera tout particulièrement encouragé.

À cet effet, les partenaires sociaux de la branche recommandent aux entreprises de la branche de valoriser la fonction tutorale et de maître d'apprentissage lors de l'entretien professionnel.

Enfin, s'agissant des activités du maître d'apprentissage, il est rappelé qu'elles permettent d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte personnel de formation d'engagement citoyen (art. L. 5151-9 du code du travail modifié par la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018). Il est recommandé aux entreprises de définir ces droits au CPF dans un accord d'entreprise.

Reconnaissance de la mission tutorale

La mission tutorale devra faire systématiquement l'objet d'une contractualisation par une lettre de mission précisant les objectifs, les moyens mis à disposition, la durée, les responsabilités respectives, et le temps disponible. Le salarié devra pouvoir dégager le temps nécessaire à sa bonne réalisation.

Cette mission fait pleinement partie de l'activité du salarié. Elle devra être formalisée dans ses EAP et pleinement intégrée dans les critères de reconnaissance de son activité.

Afin de reconnaître et de valoriser la mission tutorale, les signataires décident que le salarié tuteur ou maître d'apprentissage bénéficie du versement d'une prime selon des modalités définies par chaque entreprise de la branche.

Cette prime ne pourra pas être inférieure à 150 € par tuteur.

4.5. Accompagnement des alternants

La loi « Avenir professionnel » prévoit, dans le cadre des contrats d'apprentissage, l'octroi de 5 jours d'absence non rémunérés au bénéfice de l'apprenti pour la préparation aux examens. Ces jours sont pris dans le mois qui précède les examens et uniquement dans le cadre d'épreuves officielles (ils ne peuvent pas être utilisés pour des périodes d'examens).

Les entreprises de la branche s'engagent à accepter ces 5 jours en absence rémunérée et à étendre cette disposition aux alternant en contrat de professionnalisation.

Chaque entreprise de la branche définira les modalités d'application de cet engagement.

Ces mesures s'appliquent également aux alternants intérimaires.

4.6. Partage et accompagnement entre entreprises de la branche

Le sujet de l'alternance et plus particulièrement de l'apprentissage est un sujet nouveau pour la branche dans lequel les signataires souhaitent s'investir.

Les entreprises de la branche développent de nouvelles expériences en matière d'apprentissage :

1. Préapprentissage : l'apprentissage est aussi, pour les jeunes qui rencontrent des difficultés scolaires ou d'emploi, un moyen pour renouer avec les études en côtoyant le monde de l'entreprise. Pour ces jeunes, des solutions sont proposées qui permettent : la remise à niveau des connaissances de base, la recherche d'une orientation adaptée, l'initiation méthodique au métier choisi, la préparation du jeune pour son intégration dans l'entreprise.

2. Classes passerelles : il s'agit de dispositifs destinés à offrir à des bacheliers professionnels encore sans proposition d'admission en écoles, des solutions de poursuite d'études en sections de techniciens supérieurs (STS) après une année d'adaptation leur permettant d'atteindre les attendus de l'entrée en STS.

3. Parcours croisés d'alternance : il s'agit pour un apprenti de commencer son parcours dans une entreprise et de le poursuivre l'année suivante dans une autre. Cela permet d'enrichir les connaissances de l'apprenti et son expérience pour améliorer son employabilité. Cela peut aussi permettre son embauche à terme si l'entreprise où il réalise la 1^{re} partie de son alternance ne peut le recruter.

4. Création de CFA d'entreprise : il s'agit d'échanger au sein de la CPNEFP sur les opportunités de création de CFA d'entreprises. La CPNEFP pourra aider à la création de ces CFA par la recherche de financements auprès de l'OPCO 2i.

Les entreprises de la branche s'engagent à accueillir, dans la mesure du possible, des alternants des CFA des entreprises de la branche.

Autant d'expériences qu'il est nécessaire de partager au sein de la branche pour faire progresser toutes les entreprises et susciter des envies d'aller plus loin.

Les signataires s'entendent à mettre en œuvre ces actions annuelles de partage en CPNEFP en faveur du développement de l'alternance au sein des entreprises de la branche.

De plus, des séances de travail de la CPNEFP seront consacrées à des benchmark entre employeurs pour étudier les accompagnements des alternants les plus pertinents, adaptés aux possibilités de chaque entreprise de la branche.

5. Dialogue social de branche : instances de pilotage et de régulation de la branche « OPCO 2i »

5.1. Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP)

Sous réserve des attributions propres à la commission paritaire de branche (CPB) définies par l'accord de branche traitant du dialogue social dans la branche professionnelle des IEG, la CPNEFP est chargée de la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions relatives à la formation professionnelle du présent accord.

Pour chaque exercice, la CPNEFP établit un rapport annuel d'activités avant le 1^{er} juillet de l'année suivante, qui est examiné en CPB avant le 15 juillet.

Rôle de la CPNEFP

La CPNEFP a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans son champ de compétences en liaison avec l'évolution des familles de métiers dans la branche professionnelle.

La CPNEFP a pour mission à titre principal d'assurer :

- la définition de la politique formation de branche ;
- la gestion des relations avec les instances en charge de la formation professionnelle ;
- l'observation des filières, des métiers et des qualifications de la branche ;
- la gestion des fonds du plan de formation des entreprises de moins de 50 salariés ;
- la gestion des fonds de l'alternance (niveau de prise en charge des contrats, suivi des engagements et consommation des fonds dédiés) ;
- la préparation des réunions de la SPP « Énergie et services énergétiques » de l'OPCO 2i ;
- l'information et le partage sur les travaux menés dans les commissions de l'OPCO 2i ;
- de suivre la mise en œuvre du présent accord avec notamment :
 - des échanges sur les expériences des entreprises en matière d'alternance (partage de bonnes pratiques) ;
 - la définition des certifications éligibles au financement « Pro-A » ;
 - le pilotage des travaux sur les certifications de branche.

Composition de la CPNEFP

La CPNEFP est une instance paritaire. En conséquence elle comprend :

- deux représentants des salariés désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche des IEG parmi les actifs ;
- un nombre de représentants des employeurs, égal au nombre total de représentants salariés, désigné par les organisations représentatives des employeurs de la branche des IEG selon des modalités qu'elles fixent entre elles.

Chaque organisation ayant désigné un ou plusieurs représentants désigne un nombre égal de suppléants en s'attachant à rechercher une représentation issue des différentes tailles d'entreprises de la branche (TPE, PME et grandes entreprises). Les représentants suppléants ne peuvent siéger en CPNEFP qu'en l'absence des représentants titulaires ou pour remplacer les titulaires dont le siège deviendrait vacant.

Comité restreint de la CPNEFP

Le comité restreint de la CPNEFP a pour rôle principal de préparer les réunions plénières de la CPNEFP et en particulier d'en arrêter l'ordre du jour.

Il se réunit en l'amont des réunions plénières. Il comprend, parmi les membres de la CPNEFP :

- un représentant des salariés désigné par chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche des IEG ;
- un nombre de représentants des employeurs, égal au nombre total de représentants salariés, désigné par les organisations représentatives des employeurs de la branche des IEG selon des modalités qu'elles fixent entre elles.

Ces derniers peuvent être remplacés par un autre représentant titulaire de la CPNEFP.

Fonctionnement de la CPNEFP

Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés, dûment mandatés. Ces décisions feront l'objet d'un tableau récapitulatif qui permettra de suivre leur mise en œuvre.

La CPNEFP désigne parmi ses membres un président et un vice-président. Les fonctions de président et de vice-président sont assurées en alternance tantôt par un membre du collège des représentants des employeurs et tantôt par un membre du collège des représentants des salariés. Le président et le vice-président sont désignés par leur collège respectif. La durée de leur mandat est de 2 ans.

Le président et le vice-président représentent la CPNEFP dans le cadre de ses activités. En particulier, ils sont garants vis-à-vis de la branche de la mise en œuvre du protocole d'accord conclu entre la branche et l'opérateur de compétence.

Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les ordres du jour de la commission.

La CPNEFP se réunit au moins 3 fois par an. Son mode de fonctionnement et ses moyens sont définis dans son règlement intérieur. Le collège employeurs assure les charges de secrétariat de la CPNEFP.

5.2. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

5.2.1. Missions

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications effectue, au niveau national, à la demande de la CPNEFP, les études et analyses spécifiques sur l'évolution quantitative et le

contenu des métiers et des filières industrielles, en tenant compte des évolutions, notamment technologiques et démographiques.

Ces études et analyses peuvent avoir une dimension sectorielle. Il conduit également les études prospectives sur les métiers, qualifications et compétences dont la branche aura besoin, afin définir en conséquence la nature des formations appropriées.

Pour réaliser ses travaux, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche des IEG utilise les études macro-économiques disponibles, et s'appuie sur les besoins exprimés par la CPNEFP et les entreprises de la branche pour proposer le contenu des études prospectives à conduire pour la branche.

5.2.2. Comité paritaire de pilotage de l'observatoire (CPPO)

Le CPPO se réunit au moins 2 fois par an et comprend :

- un représentant des salariés désigné par chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche des IEG parmi les actifs ;
- un nombre de représentants des employeurs, égal au nombre total de représentants salariés, désigné par les organisations représentatives des employeurs de la branche des IEG selon des modalités qu'elles fixent entre elles.

Chaque organisation ayant désigné un ou plusieurs représentants désigne un nombre égal de suppléants. Les représentants suppléants ne peuvent siéger au sein du CPPO qu'en l'absence des représentants titulaires ou pour remplacer les titulaires dont le siège deviendrait vacant.

Les membres du CPPO sont désignés pour une durée de 2 ans et choisis au sein des membres (titulaires et suppléants) de la CPNEFP.

5.2.3. Fonctionnement de l'observatoire

Dans le cadre des orientations définies par la CPNEFP et en application des accords nationaux de la branche des IEG, le CPPO choisit les études et analyses relatives aux thèmes de réflexion et aux travaux d'observation que l'observatoire doit mener.

À cette fin, il définit les objectifs des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Le plan de travail annuel de l'observatoire devra être présenté tous les ans en CPNEFP avant le 31 mars, puis communiqué à l'opérateur de compétence afin de dimensionner les moyens adaptés. Le CPPO définit et valide les cahiers des charges et choisit les prestataires chargés de la réalisation des études et analyses.

Un bilan annuel des travaux de l'observatoire est communiqué à la CPNEFP au plus tard le 31 mars de l'année suivante.

5.2.4. Financement de l'observatoire

Dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles applicables, l'opérateur de compétence de la branche pourra assurer la prise en charge financière des travaux de l'observatoire.

Des financements spécifiques, extérieurs à l'opérateur de compétence, pourront être recherchés par exemple au niveau régional ou européen en fonction des projets à développer.

5.3. L'opérateur de compétences

Avec la loi du 5 septembre 2018 les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) laissent place à des opérateurs de compétences (OPCO) structurés sur la base de leur cohérence et de la pertinence de leur champ économique.

Les attributions de ces organismes sont sensiblement différentes de celles des OPCA, ces organismes perdant progressivement le rôle de collecteurs de fonds pour se recentrer sur le

financement de certains dispositifs et surtout l'offre de services aux entreprises des branches adhérentes.

5.3.1. Désignation de l'organisme

La branche des IEG est membre fondateur de l'opérateur de compétences interindustriel (OPCO 2i) et signataire de l'accord interbranche du 19 décembre 2018. Cette signature vaut désignation.

L'OPCO 2i qui regroupe une trentaine de branches professionnelles de l'industrie a été agréé par les pouvoirs publics par arrêté du 29 mars 2018.

5.3.2. Rôle de l'OPCO 2i

L'OPCO 2i a pour mission :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche professionnelle des IEG après validation par France compétences ;
- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
 - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
 - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
 - les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;
- de favoriser la transition professionnelle des salariés, notamment par la mise en œuvre du compte personnel de formation dans le cadre des projets de transition professionnelle ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
 - d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
 - d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

5.3.3. Section professionnelle paritaire (SPP) « Énergie et services énergétiques »

La section professionnelle paritaire est chargée de proposer au conseil d'administration paritaire de l'opérateur de compétence les orientations et priorités de formation de la branche professionnelle IEG. C'est l'instance de représentation de la branche des IEG (entre autres) au sein de l'opérateur de compétence, qui assure, en lien avec la CPNEFP, l'application et le suivi de la politique de formation de la branche conformément à la réglementation en vigueur, aux accords de branche et aux décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétence.

Rôle et missions de la SPP

Dans le respect des accords de branche et des orientations définies par les CPNE ou CPNEFP, les SPP ont pour mission, dans leur périmètre de compétences :

- d'examiner et de coordonner :
 - la définition des niveaux de prise en charge des contrats en alternance et de la promotion ou reconversion par l'alternance ;
 - les priorités, critères et conditions de prise en charge en faveur des entreprises de moins de 50 salariés ;

- de suivre les engagements des dispositifs financés dans le cadre d’une contribution supplémentaire versée sur une base volontaire ;
- d’organiser un appui technique en matière d’ingénierie de certification, d’ingénierie de formation, d’actions de formation collective spécifiques, de promotion des métiers, de partenariat public ou privé ;
- de proposer les qualifications utiles pour les entreprises et justifiant la création ou la modification de certifications professionnelles, de titres et de diplômes ;
- de faire toute proposition aux branches professionnelles aux fins de développer l’alternance et les compétences des salariés, en particulier dans les TPE et les PME ;
- de suivre l’activité de l’association et faire toute proposition au conseil d’administration dans ce domaine ;
- la SPP se réunit au moins 4 fois par an. Elle établit un rapport annuel sur le contrôle de l’utilisation des fonds mutualisés qu’elle transmet à la CPNEFP au plus tard le 31 mars de l’année suivante.

5.3.4. Les AR 2i

Pour accomplir ses missions, l’OPCO 2i assure un service de proximité auprès des entreprises sur l’ensemble du territoire métropolitain.

À cette fin, le conseil d’administration de l’OPCO 2i délègue, par voie de conventions, à 12 associations sans but lucratif régies par la loi du 1^{er} juillet 1901, la mise en œuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises.

Ces associations sont constituées paritairement. Leur champ d’intervention géographique est la région administrative, à l’exception de la région Provence-Alpes-Côte d’Azur et de la collectivité de Corse qui relèvent d’une même association paritaire.

Ces associations sont dénommées AR 2i.

Le conseil d’administration de ces associations paritaires est composé de 10 membres, désignés par les organisations syndicales de salariés et de 10 membres désignés par les organisations professionnelles d’employeurs.

La répartition des sièges est actualisée tous les 2 ans, à l’occasion du renouvellement du conseil d’administration de l’OPCO 2i.

Dans la mesure où un certain nombre de représentants de la branche des IEG désignés par leur fédération syndicale ou leur groupement d’employeurs siègent dans les conseils d’administration des AR 2i, les signataires du présent accord s’accordent pour s’informer au fil du temps de ces différentes désignations et, si nécessaire, échanger en CPNEFP sur les problématiques débattues dans ces instances.

Les entreprises de la branche développeront avec les AR 2i des liens étroits en région pour bénéficier autant que faire se peut des moyens mis à leur disposition par l’OPCO, notamment pour les TPE PME.

6. Dispositions finales

Le présent accord se substitue à l’accord du 16 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue dans la branche des industries électriques et gazières révisé par les avenants du 11 avril 2012 et du 16 septembre 2015.

Par ailleurs, le présent accord se substitue aux règles jusqu’alors applicables à la formation dans la branche des industries électriques et gazières notamment à la « Pers 943 » du 8 juillet 1993.

Les dispositions et engagements spécifiques de la branche, actées dans le présent accord, ont vocation à être déclinées dans les entreprises. Ils peuvent être également améliorés notamment dans le cadre de la négociation collective.

6.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, dans les départements et régions d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières, y compris aux entreprises de moins de 50 salariés, également concernées par la formation professionnelle et l'alternance dans la branche professionnelle des IEG.

6.2. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de la date de son entrée en vigueur.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

6.3. Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord auprès des ministres compétents.

6.4. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'accord peut également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à 6 mois à compter de la date de notification de la dénonciation aux signataires du présent accord.

6.5. Calendrier de renégociation

Au moins 6 mois avant l'arrivée du terme de 4 ans, les signataires s'engagent à ouvrir des négociations pour un nouvel accord.

À défaut, l'accord cessera de produire de plein droit ses effets à l'échéance de ce terme.

6.6. Notification, dépôt et publicité

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 décembre 2020
relatif à la mise en œuvre du dispositif spécifique
d'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2150010M

IDCC : 2691

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

FNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent accord, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité mettre en place le dispositif spécifique d'activité partielle institué par 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, afin de faire face aux conséquences économiques de la crise sanitaire du « Covid-19 » dans la branche de l'EPI. Le dispositif spécifique d'activité partielle, créé pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, autorise 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. Dans des cas exceptionnels, avec accord de l'autorité administrative, la limite pourra être fixée jusqu'à 50 % de la durée légale du travail.

Le présent accord de branche permet le recours à l'activité partielle de longue durée en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement. Les signataires conviennent que le présent accord expirera à la fin du 1^{er} semestre 2025.

La reprise de l'activité pourrait connaître des fluctuations à la hausse ou à la baisse sur la période et, de ce fait, nécessiter la mise en œuvre de ce dispositif selon les situations rencontrées par les entreprises. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

Les partenaires sociaux encouragent le recours au dispositif d'activité partielle longue durée afin d'éviter au maximum des licenciements économiques. En dernier ressort, la mise en œuvre de mesures alternatives, concomitamment à l'application de ce dispositif pourra être envisagée, telles que les départs volontaires à la retraite.

Une enquête menée en septembre 2020 par la CPME sur les conséquences de la crise de la « Covid-19 » auprès des entreprises de la branche a montré que 11 % d'entre elles accusent une baisse de chiffre d'affaires de 26 % par rapport à l'année 2019. Cette étude confirme un net ralentissement dans les TPE. Dans la branche de l'EPI, des pans d'activité sont impactés comme notamment celui des écoles qui forment en alternance des salariés des secteurs d'activité du tourisme, du voyage, de l'évènementiel, de l'hôtellerie et de la restauration, des arts et de la culture, ou des établissements d'enseignement technique et technologique pour lesquels l'enseignement à distance est partiellement impossible, ou encore des entreprises dont le cœur de métier est d'accueillir des étudiants en provenance de l'étranger.

Titre 1^{er} Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi par la voie d'un document homologué

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée pour le maintien dans l'emploi, sous réserve de la production d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de justice en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel.

Article 1^{er} | Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Le document précise les conditions de recours à l'activité partielle de longue durée, dans le respect des stipulations du présent accord et conformément à l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Il comporte un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité, et mentionne obligatoirement :

1. La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle.
2. Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ainsi que le nombre d'heures chômées prévisionnelles.
3. La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale.
4. Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.
5. Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

Le document comporte, le cas échéant :

- les modalités d'indemnisation des salariés en activité partielle de longue durée ;
- la décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a, de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif. En cas d'efforts appliqués, le document mentionne ces efforts.

Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique, lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par le document unilatéral de l'employeur. À défaut d'avis exprimé dans le délai déterminé dans le cadre des modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, 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 jointe à la demande transmise à l'autorité administrative.

Article 2 | Précisions relatives au contenu du document

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

Le document, élaboré par l'employeur, dans le respect de l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer sa pérennité.

Ce diagnostic peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la base des données économiques et sociales. Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté, s'il existe, au comité social et économique et, plus généralement, aux instances représentatives du personnel, lors de l'information-consultation visée à l'article 1^{er}.

Il peut, par exemple comporter des éléments relatifs :

- à la baisse des effectifs accueillis et/ou attendus ;
- à la baisse du chiffre d'affaires constaté ou prévisionnel ;
- à la hausse de frais liés à la gestion de la crise sanitaire ;
- à des impayés significatifs.

Article 2.2 | Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité partielle de longue durée, en cas de réduction durable d'activité.

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée concerne tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective EPI (IDCC 2691).

En outre, le dispositif ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle défini à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Article 2.3 | Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise

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

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale (pouvant être portée à 50 % maximum dans certains cas exceptionnels).

La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'activité partielle de longue durée, telle que prévue dans le document en application de l'article 2.7. Son application ne peut conduire à la suspension totale de l'activité pour plus de 2 mois consécutifs, sauf dans les services de restauration, d'entretien, de services généraux (coursiers, gardiens, agents de réception et de conciergerie...), de maintenance ou de reprographie.

La limite maximale visée au précédent alinéa peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document visé à l'article 1^{er}, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés soient adaptés, du fait de la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée.

Article 2.4 | *Indemnisation et conséquences de l'entrée dans le dispositif des salariés en activité partielle de longue durée pour le maintien dans l'emploi dans l'établissement ou l'entreprise.*

En application du présent accord, le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Une régularisation de l'indemnité versée au salarié placé en activité partielle de longue durée, peut intervenir au terme de la période de référence, si nécessaire. Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité, pour améliorer l'indemnisation des salariés concernés, de maintenir totalement ou partiellement la rémunération.

Sont intégralement maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée selon les dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou celles d'accords d'entreprise en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- les garanties de prévoyance et de complémentaire santé ;
- les droits à la formation ;
- la participation et l'intéressement dans le respect des dispositions et termes des accords collectifs ;
- l'acquisition de l'ancienneté.

Les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée sont également prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage.

Compte tenu des spécificités de la branche et de la notion de bloc estival, il convient de porter une attention particulière dans l'articulation entre le dispositif de l'activité partielle de longue durée et l'organisation de la prise des congés payés.

Article 2.5 | Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

Le document élaboré par l'employeur détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi.

En application du présent accord, les engagements de maintien dans l'emploi concernent tous les salariés de l'entreprise et s'appliquent pendant une durée au minimum égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 2.7.

Article 2.6 | Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

Les parties signataires conviennent de l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises. Il s'agit, notamment, de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis technologiques.

Elles insistent sur l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée et tiennent à rappeler que tout salarié placé en activité partielle de longue durée conserve ses droits à la formation professionnelle et doit, le cas échéant, être pleinement intégré au plan de développement des compétences défini par l'entreprise.

À ce titre, les partenaires sociaux sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle de longue durée 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 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.

Les entreprises sont également invitées à mettre en œuvre des projets de formations certifiantes 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.

À ces fins, les partenaires sociaux signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'OPCO et de la branche, ainsi que France compétences et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation, engagés par les entreprises, en particulier dans 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.

En cas de nécessité, il est rappelé que, sous réserve de l'accord du salarié, le compte personnel de formation de ce dernier peut aussi être mobilisé dans une démarche de coconstruction sous réserve d'éligibilité de l'action envisagée au regard des textes régissant le compte personnel de formation.

Le comité social et économique est informé, tous les 3 mois, des demandes et des départs effectifs en formation des salariés placés en activité partielle de longue durée.

Article 2.7 | Date de début et durée d'application de l'activité partielle de longue durée dans l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité partielle de longue durée dans l'établissement ou l'entreprise. La date de début ne

peut être antérieure au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été 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, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle de longue durée de 6 mois visée à l'article 3, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de la réduction d'activité, définis aux articles 2.5, 2.6 et au présent article. Ce bilan est accompagné 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 de l'activité partielle de longue durée, du diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives financières et sociales d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Article 3 | Procédure d'homologation

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, par voie dématérialisée accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. 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.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2.8.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Le conseil social et économique, s'il existe, est alors informé et consulté, dans les conditions prévues au 1^{er} alinéa du présent article.

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 en transmettant la décision d'autorisation. En l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au conseil social et économique.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il le souhaite, reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le conseil social et économique, s'il existe.

La décision d'homologation, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information, et ce, en présence ou en l'absence de CSE.

Titre II Dispositions finales

Article 4 | Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'EPI (IDCC 2691). Il s'applique aux établissements et entreprises qui ont recours

au dispositif d'activité partielle de longue durée par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Article 5 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 1^{er}, élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au plus tard le 30 juin 2022.

Article 6 | Extension et entrée en vigueur

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent accord 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 prorogation de l'épidémie de la « Covid-19 ». Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 7 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 8 | Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord

Conformément au I, 5° de l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, l'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPPNIC.

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir dans les 6 mois de la signature pour évaluer l'application du présent accord, puis ensuite au minimum une fois tous les ans.

En outre, les établissements et les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle mis en place en application du présent accord de branche en informent la CPPNIC, sise FNEP, 9, rue de Turbigo, 75001 Paris.

Article 9 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que les clauses du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En tout état de cause, elles veilleront à ce que les services et outils de la branche mis à disposition des entreprises soient adaptés à toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs.

Article 10 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives. À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en 2 exemplaires : 1 exem-

plaire original signé des parties et 1 exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 10 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 décembre 2020

relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2150003M

IDCC : 1978

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

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers se sont réunis en CMPPNI en date du 19 octobre, des 2 et 9 décembre 2020 pour instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), créé par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et mis en œuvre par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, afin de faire face à des périodes de réduction durable d'activité.

Dans un contexte de crise sanitaire majeure en France et dans le monde, les mesures de confinement et les restrictions sanitaires ont considérablement impacté l'activité économique des différents secteurs de la branche.

Le diagnostic, qui peut être établi sur la situation économique, financière et sociale des entreprises des trois secteurs la branche, ainsi que sur les perspectives d'activité, a été partagé avec les partenaires sociaux de la branche, analysé et discuté en CMPPNI de branche. Ce diagnostic peut faire l'objet de la synthèse suivante :

- pour le secteur 1 de la branche (fleuristes) : après 2 confinements espacés de 6 mois, une fermeture administrative proclamée pour toutes les entreprises du secteur 1 et un impact considérable sur l'activité des fleuristes liés à celle de l'évènementiel (salon ou hôtellerie/res-

tauration, mariages...), les premières projections prévoient entre 10 à 15 % des entreprises fleuristes en très grande difficulté, voire en fermeture définitive. Tous les moyens doivent être mis en place pour sauver ces entreprises, leurs employés et leurs apprentis. Au 1^{er} confinement, 30 % des entreprises ont pu avoir une activité mais très partielle (en moyenne 30 % du chiffre d'affaires). En extrapolant 30 % de 30 % du chiffre habituel, c'est seulement 9 % de l'activité qui a perduré. Au 2^e confinement, 70 % des entreprises ont maintenu leur activité mais avec une proportion faible (25/30 % en moyenne). Il faut ajouter que l'activité s'est trouvée perturbée à cause de transporteurs, de grossistes, d'importateurs également fermés ou en effectif réduit sur ces périodes Covid. Tout cela a ajouté un impact conséquent dans le travail au quotidien des fleuristes, qui ont dû s'adapter ;

- pour le secteur 2 de la branche (ventes aux animaux familiers) : les animaleries ont enregistré globalement une perte assez importante de 30 % de chiffre d'affaires et une baisse de leur trésorerie en raison des coûts de fonctionnement inchangés. Elles ont rencontré des problèmes de logistiques et d'approvisionnement et ont dû fonctionner avec des équipes réduites, mais heureusement motivées ;
- pour le secteur 3 de la branche (services des animaux familiers) : les professionnels du secteur métiers de services aux animaux de compagnie ont particulièrement été impactés par la crise sanitaire. En effet, les entreprises ont été sous le coup d'une fermeture administrative et ont dû mettre leurs salariés au chômage partiel. Le 2^e confinement a aggravé la situation et les entreprises n'ont pas de perspectives pour retrouver une activité normale. Une enquête de terrain administrée durant les deux périodes de confinement a montré un pessimisme de 75 % d'entre eux par rapport au maintien des emplois. Ainsi, la majorité confirme ne pouvoir rattraper le chiffre d'affaires perdu. Les activités de garde d'animaux de compagnie, avec ou sans hébergement, ne faisaient pas partie des entreprises sous le coup d'une fermeture administrative mais n'ont engrangé aucun chiffre d'affaires durant le confinement puisque leurs clients ne pouvaient sortir. La baisse d'activité enregistrée est de 87 %. Est venue l'heure de la reprise, qui a été difficile. À l'instar des hôtels, les nuits, journées de pensions non vendues sont perdues et impossibles à rattraper. Les weekends prolongés du printemps permettent habituellement de réaliser un chiffre d'affaires important, ce qui n'a pas été le cas cette année. Devant cette situation, l'ensemble des entreprises n'ont d'autre choix que de se tourner vers l'activité partielle de longue durée afin d'assurer leur survie. Cette situation s'applique également aux entreprises de mushing qui ne sont pas encore prêtes de reprendre leur activité au vu des dernières annonces gouvernementales, sur l'ouverture des stations de skis.

Certes, le dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par les pouvoirs publics pendant cette crise exceptionnellement grave et inédite a permis le maintien des salariés dans leur emploi. Des mesures d'urgence prises par le gouvernement ont permis de soutenir partiellement les entreprises de la branche (prêts garantis de l'État, exonérations de charges sociales patronales, FNE-Formation...). Qui plus est, le secteur 1 (fleuristes) et les activités de garde d'animaux de compagnie avec ou sans hébergement pour le secteur 3 de la branche bénéficient du dispositif d'activité partielle renforcé, au titre des secteurs et entreprises les plus touchés par la crise sanitaire.

Mais, compte-tenu des prévisions sur l'évolution épidémique pour les mois, voire les années à venir, laissant craindre que l'activité des entreprises de la branche soit durablement atteinte, et après avoir analysé les perspectives économiques, financières et sociales suivantes :

Pour le secteur 1 « Fleuristes » : les fleuristes ont dû réorganiser leurs achats, leurs livraisons et le travail en boutique. Il est apparu que les entreprises, leurs salariés n'étaient pas forcément en capacité de changer leurs habitudes d'achats, de trouver de nouveaux clients via le magasin virtuel (réseaux sociaux, e-commerce) et de sécuriser leur trésorerie. Ces compétences de

gestion, d'achat, de marketing et d'e-commerce deviennent des indispensables en termes de formation pour les salariés.

Pour le secteur 2 « Ventes aux animaux familiers » : dans la perspective d'une crise sanitaire durable ou d'autres crises sanitaires, il est essentiel que les animaleries soient listées en indispensables dans la totalité de leurs ventes, que la logistique transport pour les animaux de compagnie soit obligatoirement assurée en continuité, et qu'une évolution des techniques de vente en magasin soit mis en place en complément, ce qui nécessitera des formations. Le confinement oblige des salariés à rester chez eux en activité partielle, aussi faut-il former dès maintenant des jeunes qui pourraient assurer le remplacement de ces personnes et en même temps cela fait des emplois. Les problèmes de logistique et de transport, déjà existants avant la crise, nécessiteront des réorganisations et des formations des maintenant.

Pour le secteur 3 « Services des animaux familiers » : si la situation actuelle perdure dans le temps, le risque de fermeture des établissements, des entreprises de métiers de services, est très important. Le télétravail influe également. Les propriétaires d'animaux restent chez eux et ne font plus appel aux petsitters, aux prestataires de métiers de services, en s'essayant eux-mêmes au toilettage par exemple. La projection sur les prochaines vacances et événements festifs de fin d'année, reste très inquiétante compte tenu des dernières annonces indiquant la limitation des regroupements y compris familiaux et des périodes de couvre-feu, voire de reconfinements. Cette situation serait une nouvelle catastrophe pour ces petites entreprises.

Il a été décidé par les partenaires sociaux de la branche :

De prendre des mesures d'adaptation à la baisse durable d'activité ainsi constatée, notamment en termes de réduction temporaire du temps de travail.

En conséquence, les parties au présent accord souhaitent mobiliser le dispositif d'activité partielle de longue durée, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche.

Les entreprises décidant de faire application du présent accord de branche devront établir, conformément aux dispositions légales et réglementaires visées plus haut, un document reprenant l'ensemble des stipulations du présent accord et fixant les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce document devra être déposé pour homologation à la DIRECCTE par voie dématérialisée, accompagné de l'avis du comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe.

Il est également possible, en respectant les règles propres à la négociation collective d'entreprise, que les entreprises choisissent de négocier et conclure un accord collectif spécifique soumis à validation de la DIRECCTE, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 1^{er} | Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique aux salariés et aux entreprises dépourvues de délégués syndicaux, des 3 secteurs de la branche tels que définis à l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011 étendu, modifiant l'article 1.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent accord de branche comporte dans certaines de ses dispositions définies à l'article 1.1 point 5 (indemnisation) et point 7 (engagements en matière d'emploi et de formation), des dispositions spécifiques tenant compte des particularités et possibilités des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche.

Chapitre 1^{er} Mise en œuvre des dispositions d'activité partielle de longue durée (APLD) par voie de document homologue

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord permet de recourir au dispositif d'APLD tout en maintenant l'emploi, par la voie d'un document établi par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, soumis à information et consultation du CSE, lorsqu'il existe.

Article 1.1 | Contenu du document élaboré par l'employeur

Le document élaboré par l'employeur pour faire application du présent accord de branche devra indiquer les mentions requises par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, à savoir :

1. Diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement

Ce diagnostic doit permettre de justifier la nécessité de réduire de manière durable, l'activité de l'établissement afin d'assurer sa pérennité. Ce diagnostic peut être réalisé notamment à partir des informations contenues dans la base de données économiques et sociales (BDES).

2. Date de début et durée d'application du dispositif

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

En application du présent accord de branche, la durée d'application de l'APLD est fixée à 12 mois, consécutifs ou non, renouvelables une fois dans la limite globale de 24 mois consécutifs. Le bénéfice du dispositif peut être accordé par périodes de 6 mois renouvelables, dans le respect des limites ci-dessus indiquées.

3. Activités et salariés auxquels s'applique le dispositif

Le document élaboré par l'employeur définit les activités et les salariés auxquels s'applique le dispositif d'APLD.

Tout salarié lié par un contrat de travail à l'entreprise est éligible au dispositif, quelle que soit la nature du contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) ou la durée ou l'organisation de travail (temps plein, temps partiel, modulation du temps de travail, convention de forfait...).

Le dispositif d'APLD ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail. En revanche, un employeur ayant recours au dispositif d'APLD pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, à l'exclusion du motif lié à la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'APLD ne peut être individualisé. Toutefois, il peut s'appliquer sur un service, unité de travail, atelier...

La réduction d'horaires sera identique en moyenne sur une période de 6 mois, pour tous les salariés exerçant un même métier, affectés à un même établissement.

4. Réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale

En application du présent accord de branche, la réduction maximale de l'horaire de travail est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Cette réduction s'apprécie sur la durée d'application du dispositif, telle que prévue dans le document unilatéral de l'employeur.

La réduction de la durée du travail peut prendre la forme d'une réduction hebdomadaire d'activité ou conduire à une suspension temporaire d'activité. Cette réduction d'activité ne pourra cependant pas être inférieure à une demie-journée de travail.

La durée maximale visée à l'alinéa 1 ci-dessus peut être dépassée sur décision administrative dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise à justifier dans le document unilatéral de l'employeur et dans la limite de 50 % de la durée légale. Une information préalable sera faite au CSE lorsqu'il existe dans l'entreprise ou l'établissement, et à l'ensemble des salariés.

5. Indemnisation des salariés versée par l'employeur et allocation perçue par les employeurs

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

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, le salarié placé en activité réduite 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 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 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.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés

Si les conditions économiques le permettent, le document élaboré par l'employeur d'une entreprise de moins de 50 salariés, peut prévoir une indemnisation du salarié supérieure au minimum légal.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus

Toute entreprise de 50 salariés et plus ayant recours au dispositif de l'APLD devra assurer un complément de salaire pour atteindre 100 % de la rémunération du salarié. Ce complément est versé pour les salariés rémunérés habituellement jusqu'à 1,5 Smic brut.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée après consultation du CSE s'il existe.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre 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.

L'allocation versée par l'État à l'employeur est égale à 60 % de la rémunération horaire brute de référence, correspondant à l'assiette de l'indemnité de congés payés dans la limite de 4,5 Smic.

6. Impacts du dispositif spécifique d'activité partielle

Il est rappelé que la réglementation en vigueur au moment de la signature dudit accord prévoit que le dispositif d'activité partielle n'a pas d'impact pour le salarié concernant :

- l'ensemble des droits liés à l'ancienneté ;

- l’acquisition des congés payés ;
- l’ouverture des droits à la retraite ;
- le maintien des garanties prévoyance et santé ;
- l’alimentation du compte CPF selon les dispositions en vigueur ;
- l’ouverture éventuelle du droit au chômage.

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 d’APLD.

7. Engagements en matière d’emploi et de formation professionnelle

En application du présent accord de branche, les engagements sur le maintien de l’emploi sont les suivants :

Pour les entreprises de moins de 50 salariés

Toute entreprise de moins de 50 salariés ayant recours au dispositif d’APLD s’engage à ne licencier aucun salarié de son entreprise dans le cadre d’un PSE ou d’un licenciement pour motif économique, pendant toute la durée d’application du dispositif et pendant une durée de 3 mois après son échéance.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus

Toute entreprise de 50 salariés et plus ayant recours au dispositif d’APLD s’engage à ne licencier aucun salarié de son entreprise dans le cadre d’un PSE ou d’un licenciement pour motif économique, pendant toute la durée d’application du dispositif et pendant une durée de 6 mois après son échéance.

En outre, les signataires du présent accord demandent aux entreprises ayant recours au dispositif d’APLD de favoriser la mise en œuvre d’actions de formation sur le temps correspondant aux heures chômées pour les salariés entrant dans le champ du dispositif d’APLD, en vue de maintenir ou développer les compétences de ces salariés, sous toutes les formes pédagogiques possibles (formation à distance, présentiel...) et selon toutes les voies d’accès existantes. Sont visées notamment les actions de formation, les actions de bilan de compétences, des projets coconstruits entre le salarié et l’employeur dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF) pour tout type d’action éligible dans les conditions prévues à l’article L. 6323-6 du code du travail.

Dès lors qu’un salarié placé en APLD souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut décider de mobiliser son CPF. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, alors un « abondement CPF » de branche pourra être sollicité par l’entreprise.

La commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche interviendra auprès de OPCO EP pour obtenir des fonds supplémentaires.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent les possibilités de mobiliser les ressources disponibles auprès de l’opérateur de compétences (OPCO EP) pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, dans le cadre notamment du FNE-Formation renforcé, si ce dispositif est prolongé au-delà du 31 décembre 2020 ou tout autre dispositif venant s’y substituer, ou en utilisant les fonds conventionnels.

8. Modalités d'information

L'application du document fait l'objet d'une information au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe dans l'entreprise, tous les 2 mois.

Un bilan sur le respect des engagements prévus par le présent accord est transmis par l'employeur à l'autorité administrative, avant l'échéance de l'autorisation de 6 mois et avant toute demande de renouvellement éventuel.

Ce bilan sera transmis également à la CMPPNI de la branche (via l'ADPFA), par voie dématérialisée ou par voie postale (ass.dpfa@orange.fr ou 17, rue Janssen, Paris 75019) afin d'informer les organisations syndicales signataires de la mise en œuvre du dispositif dans la branche, et ce, tous les 6 mois.

Les salariés sont informés des modalités d'application du dispositif d'APLD, selon les conditions propres à chaque structure.

Article 1.2 | *Procédure d'homologation*

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative compétente, accompagné de l'avis préalable du CSE, lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, la décision d'homologation vaut autorisation de recourir à l'APDL pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné au paragraphe 6 de l'article 1.1 ci-dessus.

Il y a lieu à procédure d'homologation en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance. Il en est de même en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Dans tous les cas, le CSE, lorsqu'il existe, doit être préalablement informé et consulté. Le CSE est également informé de la décision d'homologation expresse ou implicite de l'autorité administrative par l'employeur.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut reprendre son projet de document et présenter une nouvelle demande modifiée, après avoir informé et consulté le CSE, s'il existe.

Les salariés sont informés de la décision d'homologation par voie d'affichage sur les lieux de travail ou par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article 1.3 | *Efforts proportionnés des instances dirigeantes durant toute l'application du dispositif APLD*

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les partenaires sociaux de la branche insistent auprès des entreprises ayant recours à ce dispositif, à prendre part à l'effort de solidarité et à appliquer un principe de modération des rémunérations, de quelle que nature qu'elles soient, des dirigeants et actionnaires de l'entreprise. Ce dispositif sera rappelé dans le document unilatéral de chaque établissement et entreprise de la branche.

Chapitre II Dispositions finales

Article 2.1 | *Durée du présent accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois, consécutifs ou non, renouvelables une fois dans la limite globale de 24 mois consécutifs, date à laquelle il cessera de recevoir application.

Article 2.2 | Extension et entrée en vigueur

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension selon les dispositions légales en vigueur à ce jour.

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Article 2.3 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales en vigueur.

Article 2.4 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 2.5 | Suivi par la CMPPNI de la branche

Les membres de la CMPPNI feront un bilan annuel de l'application du présent accord dans la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, sur la base notamment des bilans adressés par les entreprises tels que prévus à l'article 1.1 paragraphe 6 ci-dessus.

Fait à Paris, le 18 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Modèle de décision unilatérale de l'employeur en application de l'accord collectif du .../.../2020 sur le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée

Ce modèle est destiné aux entreprises de la branche des fleuristes, vente et service des animaux familiers, compte-tenu de l'accord collectif de branche étendu relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD), en date du .../.../2020. Il doit être adapté et complété par chaque entreprise concernée.

Préambule « Diagnostic sur la situation économique »

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

Le confinement et ses suites ont réduit significativement l'activité de l'entreprise se traduisant par (à préciser). *Exemple : une baisse importante des ventes entraînant une baisse du CA de ... % par rapport à 2019, une dégradation de la trésorerie, autres...*

Si la phase de déconfinement a permis un certain redémarrage de l'activité, celle-ci reste largement en deçà des exercices antérieurs car (à préciser). *Exemple : beaucoup de nos clients sont confrontés à des difficultés financières, qui les amènent à favoriser l'achat de produits de première nécessité au détriment des achats dits accessoires, nous continuons à rencontrer des difficultés d'approvisionnement..... (à préciser)...*

Notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois, sans toutefois compromettre sa pérennité.

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

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 de l'État a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise.

Depuis la loi du 17 juin 2020 et le décret du 28 juillet 2020, un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée a été créé à compter du 1^{er} 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 autorise 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.

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers ont souhaité ouvrir ce nouveau dispositif aux entreprises des 3 secteurs de la branche en concluant un accord de branche signé le 2020, leur permettant ainsi de mettre en œuvre ce dispositif spécifique par le biais d'un document unilatéral établi par l'employeur et soumis à information et consultation du CSE, lorsqu'il existe.

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 écono-

mique CSE 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.

Article 1^{er} | Champ d'application : activités et salariés concernés

Option n° 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Option n° 2

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

(Préciser les activités et détailler les catégories de salariés concernés.)

Article 2 | Période de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée est sollicité du (à compléter) au..... (6 mois maximum [À compléter]).

Le recours à l'APLD au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de six (6) mois dans les conditions décrites à l'article 10 ci-dessous. Il ne pourra être recouru à ce dispositif sur une durée supérieure à 12 mois consécutifs ou non, renouvelables une fois, dans la limite globale de 24 mois consécutifs.

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 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 licenciement pour motif économique (ou tout plan de sauvegarde de l'emploi) au sein de l'établissement pendant toute la durée de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle de longue durée *pour les entreprises de moins de 50 salariés : compléter en indiquant « et pendant les 3 mois suivants »*.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus : compléter en indiquant « et pendant les 6 mois suivants ».

(Eventuellement) Cette interdiction ne concerne pas les éventuels plans de départs volontaires (PDV), Elle ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

3.2. Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel obligatoire, entretien annuel d'évaluation éventuellement mis en place dans l'entreprise...).

Option 1

Le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée qui réalise pendant cette période, une ou plusieurs formations mobilisera en priorité son compte personnel 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 OPCO EP ou cofinancer elle-même le projet du salarié.

Option 2

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.

Option 3

Recours au FNE-Formation renforcé (si ce dispositif est poursuivi au-delà du 31 décembre 2020 ou tout autre dispositif s'y substituant).

Article 4 | Réduction de l'horaire de travail

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1^{er} sera réduit au maximum de (à préciser x % – 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 douze (12) mois consécutifs ou non, appréciés sur la durée totale du document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 9. La réduction d'horaire peut conduire, si besoin est, à la suspension temporaire de l'activité.

(À noter : la réduction d'horaires sera identique en moyenne sur une période de 6 mois, pour tous les salariés exerçant un même métier, affectés à un même établissement.)

Article 5 | Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif

Option 1

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié, apprenti ou contrat de professionnalisation sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pour les salariés placés en activité partielle de longue durée, ceux-ci perçoivent une indemnité partielle de 70 % de la rémunération brute dans la limite de 4,5 Smic.

Pour les apprentis et contrats de professionnalisation, le montant de l'indemnité d'activité partielle est calculé sur la base de la rémunération de l'apprenti ou du contrat de professionnalisation, telle que prévue par le code du travail ou la convention collective applicable.

Option 2 (obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus)

Les salariés placés en activité partielle de longue durée rémunérés habituellement jusqu'à 1,5 Smic brut, perçoivent un complément de salaire pour atteindre 100 % de la rémunération du salarié.

(Nota : pour les salariés rémunérés au-delà de 1,5 Smic brut, le complément de salaire à 100 % n'est pas obligatoire).

Eventuellement, préciser :

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article (option 1 ou option 2).

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, 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.

Article 6 | Garanties

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée :

- l'ensemble des droits liés à l'ancienneté ;
- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire ;
- les garanties de santé et prévoyance complémentaire ;
- (éventuellement) 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 d'APLD.

Les périodes d'APLD 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 (ou une augmentation modérée) n'est appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants mandataires sociaux (gérant, cogérant de SARL, président et associés de SAS...), pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée au sein de l'entreprise.

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

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise...

(S'il existe un CSE dans l'entreprise, précisez.)

Le comité social et économique (CSE) reçoit au moins tous les deux (2) mois les informations suivantes :

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

En outre, un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l'article 3 est également transmis au CSE puis à l'autorité administrative au moins tous les six (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 (e-mail...) ou affiché sur les lieux de travail.

Cette communication ou cet affichage fait 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 le lendemain de son homologation par l'autorité administrative..... (autre, à préciser). Il s'applique jusqu'au..... (à préciser).

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 (art. R. 5122-26 du code du travail).

(À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise.)

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

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

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

(À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise.)

L'autorité administrative notifie sa décision au CSE, 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 de longue durée pour une durée de six (6) mois. L'autorisation est renouvelée par période de six (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 de longue durée, portant sur le respect des 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 de l'APLD.

Article 11 | Publicité et transmission à la CMPPNI de la branche

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

Le présent document est également transmis, par voie dématérialisée ou par voie postale à la commission mixte paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CMPPNI) de la branche professionnelle, par le biais de l'ADPFA.

Fait à ..., le ...

(Signature de l'employeur)

Brochure n° 3065 | Convention collective nationale

IDCC : 675 | **MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE AU DÉTAIL
D'HABILLEMENT**

Accord du 30 novembre 2020
relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2051046M

IDCC : 675

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

FEH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Devant la situation exceptionnelle liée à la propagation du « Covid-19 » à laquelle la France est confrontée, les partenaires sociaux de la branche ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des entreprises de la branche et d'une grande fragilisation de son tissu économique.

Ce constat vient aggraver la situation économique du secteur, déjà bien affaibli depuis plusieurs années.

Cette crise sanitaire a de graves répercussions sur les enseignes de l'habillement.

La fermeture administrative des magasins pendant 2 mois à compter du 15 mars 2020, puis la reprise progressive de l'activité, ont eu des conséquences économiques dramatiques sur le secteur, qui affiche un important recul des ventes de 60 % en mars, 90 % en avril, 21 % en mai et 22 % en juin (source IFM).

Malgré une croissance positive aux mois de juillet (+ 0,9 %) et août (+ 10,5 %), due principalement au décalage de la période des soldes, les entreprises de la branche restent fortement impactées économiquement par l'ampleur de cette crise sanitaire.

En cumul, fin août 2020, les enseignes de l'habillement ont enregistré un recul des ventes de 23 % par rapport à l'année 2019.

Dans ces circonstances, de nombreuses entreprises connaissent des difficultés, certaines ayant même été placées en procédures de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires. Plus de 5 000 emplois ont d'ores et déjà été supprimés.

De plus, la recrudescence de l'épidémie de la « Covid-19 » ne laisse pas envisager d'amélioration à court terme. Au contraire, l'évolution de la propagation du virus et le renforcement des mesures sanitaires envisagés inquiètent les entreprises, notamment à l'approche des fêtes de fin d'année, période essentielle pour la réussite de leur activité.

Dans ce contexte économique et sanitaire difficile, les entreprises de la branche ont eu recours à l'activité partielle, durant toute la période de confinement, pour maintenir les emplois et faire face à la crise.

Confrontées à une baisse considérable et persistante de leur activité, elles ont besoin d'être accompagnées pour préserver l'emploi et maintenir l'employabilité des salariés.

Face à ce choc économique, de nature à menacer plus que jamais la pérennité des entreprises de la branche et par là-même les emplois, la priorité absolue des partenaires sociaux est de sauvegarder l'emploi en soutenant les entreprises de la branche, fortement impactées par la crise sanitaire et économique d'ampleur internationale.

Des études démontrent que cette pandémie va perdurer dans le temps et que le retour à une activité normale n'est pas envisageable avant 2 ans.

En effet, le prolongement de l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 16 février 2021 comme le reconfinement annoncé jusqu'au 1^{er} décembre 2020 aggravent déjà cette situation.

Par conséquent, plusieurs activités des entreprises du secteur risquent d'être durablement impactées par cette crise, ce qui pourrait nécessiter la mise en place de mesures spécifiques pour palier à la réduction d'activité.

C'est pourquoi, afin de protéger les emplois, les partenaires sociaux ont décidé prioritairement d'accompagner les entreprises de la branche pour leur permettre de faire face à la crise économique et d'affronter au mieux les conséquences sociales qui en découlent.

À cet effet, ils ont convenu d'examiner et de définir les modalités de mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) prévu par 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 que du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité 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.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à privilégier la mise en œuvre de ce dispositif spécifique par la négociation d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe afin que l'accord de branche joue son rôle supplétif, conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.

Les signataires du présent accord sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Le présent accord fixe les principes généraux à respecter pour la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), dans les entreprises ou les établissements de la branche qui en auraient besoin.

Il est applicable en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, en cas d'échec de négociations ou en l'absence de représentants du personnel habilités à négocier, et permet à l'employeur de recourir à ce dispositif, en élaborant un document unilatéral au niveau de l'entreprise ou de l'établissement afin d'homologation.

Article 1^{er} | ***Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité***

Le document unilatéral précise les conditions de recours à l'activité réduite au niveau de l'établissement ou de l'entreprise, permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Il comporte un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité en mentionnant :

1. Les activités et les salariés auxquels s'applique l'activité réduite ;
2. La réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié pendant la durée d'application de l'activité réduite ;
3. Les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite ;
4. Les engagements en matière d'emploi ;
5. Les engagements en matière de formation professionnelle ;
6. La date de début et la durée d'application de l'activité réduite qui peut être reconduite, dans la durée maximale fixée à l'article 7.
7. Les modalités d'informations des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

Ce document et l'avis du comité social et économique (CSE) s'il existe, seront joints à la demande d'homologation.

Article 2 | ***Activités et salaires concernés de l'établissement ou de l'entreprise***

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche.

Le document élaboré par l'employeur définit les activités, établissements, services et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

Ce dispositif 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. 5122-1 du code du travail.

En revanche, un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique, qui est du ressort de l'activité partielle de longue durée.

Article 3 | ***Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise***

En fonction des contraintes d'activité, la réduction maximale de l'horaire de travail, déterminée dans l'établissement ou dans l'entreprise, est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail.

Cette réduction s'apprécie salarié par salarié sur la durée maximum de 6 mois.

Un bilan de l'utilisation de l'activité partielle sera effectué tous les 6 mois, salarié par salarié, et ce dans une recherche d'équité au sein de l'établissement ou de l'entreprise concerné.

L'application de ce dispositif peut conduire à la suspension temporaire de l'activité dans la limite de 40 %.

Article 4 | Indemnisation des salariés placés en activité réduite

Les salariés placés en activité partielle de longue durée dans le cadre du présent accord reçoivent une indemnité horaire, versée par l'employeur dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires relatives au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction durable.

À titre d'information, à la date de conclusion du présent accord, cette indemnité horaire versée pour les heures chômées ne peut pas être inférieure à 70 % de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail. Il est précisé que la rémunération brute prend en compte dans son calcul la prime d'ancienneté.

Article 5 | Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

Le présent accord a pour objectif le maintien de l'emploi et la préservation des compétences dans les entreprises de la branche.

Compte tenu des incertitudes liées à l'évolution de l'épidémie et à son impact sur la situation économique des entreprises, les employeurs amenés à faire appel à ce dispositif spécifique définissent eux-mêmes leurs engagements en matière d'emploi en faveur des salariés concernés par ce dispositif.

À ce titre, le document unilatéral réalisé par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic établi et peuvent porter sur un périmètre plus restreint que celui de l'entreprise ou de l'établissement.

Les engagements, énoncés dans le document unilatéral élaboré par l'employeur, portent sur les salariés placés en activité partielle.

Les entreprises feront leur maximum pour éviter des licenciements pour motif économique durant toute la durée de l'utilisation du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Article 6 | Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

La formation professionnelle est un outil essentiel permettant aux salariés de maintenir et de développer leurs compétences et leurs qualifications.

Dans ce contexte particulier, les partenaires sociaux réaffirment l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité, de préserver les emplois et de sécuriser leur parcours professionnel.

À ce titre, le document unilatéral élaboré par l'employeur doit déterminer ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent qu'à cet effet, plusieurs dispositifs sont ouverts aux entreprises et aux salariés de la branche, notamment :

- les actions de formation ou de VAE inscrites dans le plan de développement des compétences ;
- les actions de formations certifiantes mises en œuvre dans la cadre de la « Pro A » ;
- la mobilisation du CPF par le salarié, quel que soit le type d'action éligible et les modalités de mise en œuvre.

Lorsqu'un salarié souhaite utiliser son CPF pour s'inscrire dans une démarche de formation, l'employeur accepte de réduire le délai de prévenance dans les conditions suivantes :

La demande du salarié doit être effectuée par écrit au minimum :

- 30 jours calendaires (au lieu de 60 jours) avant le début de la formation si sa durée est inférieure à 6 mois ;
- 60 jours calendaires (au lieu de 120 jours) avant le début de la formation si sa durée est égale ou supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose alors d'un délai de 15 jours calendaires (au lieu des 30 jours prévus), à compter de la réception de la demande, pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse vaut acceptation de plein droit ;

- le dispositif FNE-Formation.

Les signataires de l'accord conviennent que les périodes de réduction d'activité peuvent constituer une opportunité pour mettre en œuvre des actions de formation, pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Au vu du contexte économique, des mesures exceptionnelles pourraient venir abonder les dispositifs existants voire d'autres dispositifs pourraient être mis en place, par l'État ou l'OPCO de branche.

Article 7 | Période de mise en œuvre du dispositif

Le document unilatéral élaboré par l'employeur détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise.

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

La durée d'application de l'activité partielle spécifique est fixée dans la limite de 12 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois, consécutifs. Cette durée pourra être prolongée par la conclusion d'un avenant au présent accord.

Article 8 | Modalités d'information des salariés

L'employeur informe individuellement les salariés concernés des modalités de placement et de fin de placement (temps de travail, indemnisation, etc.), par tout moyen lui conférant date certaine.

Cette information individuelle de l'employeur s'effectue au moins 7 jours francs avant l'entrée et la sortie du salarié du dispositif.

Toutefois, et à titre très exceptionnel (décision gouvernementale, absence non prévue), l'employeur a la possibilité de modifier le planning des salariés en respectant un délai qui ne peut être inférieur à 48 heures.

Article 9 | Modalités d'information des instances représentatives du personnel

Le document réalisé par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite et le suivi de ses engagements fixés par le document.

Les informations transmises au comité social et économique (CSE), et le cas échéant aux organisations syndicales, portent sur les activités et les salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe au moins tous les 2 mois, lorsqu'il existe le CSE de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Article 10 | Procédure d'homologation

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE s'il en existe un, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan fourni par les entreprises.

Titre II Dispositions finales

Article 11 | Champ d'application

Le présent accord s'applique à la branche du commerce succursaliste de l'habillement dont l'activité principale est le commerce de détail de l'habillement et d'articles de textiles, relevant de la CCN (brochure n° 3065) du 30 juin 1972.

Article 12 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin le 31 décembre 2022.

Article 13 | Extension et entrée en vigueur

Le présent accord prend effet le 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* conformément à 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 « Covid-19 ».

Article 14 | 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 notifiée par lettre recommandée avec accusé réception à chacune des parties signataires.

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception dudit courrier, 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 avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 15 | Modalités d'information et de suivi de l'accord

Afin de connaître les besoins et l'utilisation du dispositif par les entreprises, la fédération des enseignes de l'habillement procédera à une enquête qualitative auprès de ses adhérents.

Les partenaires sociaux seront informés au moins tous les 3 mois de la mise en œuvre du présent accord et ce, jusqu'à son terme.

Ils en assurent le suivi, en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette commission examine ce point au moins 2 fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

En cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, les parties signataires conviennent de se réu-

nir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 16 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les 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.

Article 17 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément au dispositif prévu par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3241 | Convention collective nationale

IDCC : **1483** | **COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT
ET DES ARTICLES TEXTILES**

Accord du 8 décembre 2020

relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)

NOR : ASET2051059M

IDCC : 1483

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

FNH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire sans précédent consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », les parties liées par la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC 1483) se sont réunies pour aborder l'impact sur l'emploi de la prorogation de difficultés économiques obligeant à une réduction prolongée de la durée du travail pour les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Avec la crise de la « Covid-19 », le marché de l'habillement, en décroissance depuis 10 ans (2008/2018 : – 15 %) avec une activité particulièrement dégradée depuis 2 ans, a été très fortement impacté par la décision de fermeture administrative puisqu'une écrasante majorité des boutiques de mode indépendantes s'est retrouvée sans activité.

La perte de chiffre d'affaires est estimée à 1,4 milliards d'euros.

Le PGE, dont l'encours total représente 1,5 milliards d'euros, a permis à 15 000 entreprises de la branche (45 %) de faire face à 2 mois de perte de chiffres d'affaires.

Sur la totalité des PGE accordés au niveau de l'ensemble du secteur :

- 82 % des PGE ont été accordé aux indépendants de l'habillement ;
- les indépendants représentent 97 % des montants décaissés.

Les statistiques de la Banque de France pour le commerce de détail d'habillement et d'articles textiles, tous modes de distribution confondus (y compris e-commerce) montrent les résultats suivants de janvier à août 2020 :

CA octobre : – 1,5 %.

CA septembre : – 0,5 %.

CA août : – 3 %.

CA juillet : – 6,8 %.

CA juin : – 14 %.

CA mai : – 23,4 %.

CA avril : – 68,1 %.

CA mars : – 6,81 %.

CA février : – 3.2 %.

CA janvier : – 1,68 %.

Les enquêtes successives menées par la partie patronale auprès de ses adhérents montrent une baisse du chiffre d'affaires moyenne de 25 % du 1^{er} janvier 2020 au 31 octobre 2020, baisse avoisinant les 30 % à l'issue du 2^e reconfinement.

La solvabilité des entreprises est très critique (paiement des collections printemps-été, reports des loyers, charges sociales et fiscales) et l'endettement des entreprises en forte évolution (29 % en 2018, probablement > 40 % en 2020).

Les entreprises du secteur ont été contraintes de recourir massivement à l'activité partielle une première fois, *a minima*, dès le 15 mars 2020, pendant la période de fermeture administrative mais aussi lors du déconfinement, situation qui a fortement impacté le pouvoir d'achat des salariés.

Comme cela a été exprimé dans la lettre ouverte paritaire pour la sauvegarde de l'emploi dans le commerce de détail indépendant de l'habillement et du textile du 1^{er} juillet dernier, à partir de septembre 2020, la crise économique pèsera sur la demande et le commerce d'habillement pourrait voir son activité reculer de – 25 % à – 30 %. Cela provoquerait un risque de destructions d'emplois de l'ordre de 10 % à 20 % sur les 65 000 emplois directs du périmètre, soit 6 500 à 13 000 emplois sur 2020-2021.

Pour la deuxième fois depuis le 15 mars 2020, les entreprises ont subi une fermeture administrative du 30 octobre au 27 novembre 2020 et ont, de nouveau, dû recourir massivement à l'activité partielle.

Les entreprises n'ayant pas de visibilité sur les mois à venir, il est apparu indispensable aux signataires du présent accord, de prendre des mesures de sauvegarde des entreprises et de préservation de l'emploi.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux sont convenus de mettre en œuvre, par le présent accord, le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (art. 53), du décret n° 22-926 du 28 juillet 2020, du décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 et du décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020.

En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée à 12 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs. Cette durée pourra être prolongée par la conclusion d'un avenant au présent accord. Il est ici rappelé que le bénéfice de l'APLD est accordé par période de 6 mois par l'autorité administrative.

Les entreprises décidant de faire application du présent accord de branche dans le cadre des dispositions issues des textes précités devront élaborer un document unilatéral conforme à cet accord et le déposer à la préfecture pour homologation après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera le 31 janvier 2023.

Les entreprises décidant de faire application du présent accord de branche dans le cadre des dispositions issues des textes précités devront élaborer un document unilatéral conforme à cet accord et le déposer à la préfecture pour homologation après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe.

À défaut de document respectant les exigences du présent accord et des textes précités, les entreprises concernées devront négocier et conclure leur propre accord collectif dans le respect des règles sur la négociation des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

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

Le présent accord a pour objet d'encadrer les documents unilatéraux pris en application de celui-ci.

En effet, à défaut d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi à la condition que l'employeur élabore un document au niveau de l'entreprise ou de l'établissement qu'il devra faire valider par l'administration.

Article 1.1 | Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Ce document élaboré par l'employeur est présenté pour information et consultation au CSE, s'il existe.

Il a pour objet de préciser, dans le respect des stipulations du présent accord de branche, les conditions de recours à l'activité réduite à la situation propre de l'établissement ou de l'entreprise. Il est précisé que la mise en œuvre du dispositif, en application du présent accord par un document unilatéral homologué, ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Le document devra donc comporter les mentions suivantes :

- un diagnostic sur la situation économique et financière de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel, si elles existent, sur la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- les modalités et délais d'information des salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- la décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'entreprise ou l'établissement a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. En cas d'efforts appliqués (modération/plafonnement/interdiction des dividendes et/ou gel des salaires des dirigeants), la décision mentionne ces efforts.

Ce document est transmis à la préfecture, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique (CSE), s'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation (voir article 1.3 « Procédure d'homologation »).

Article 1.2 | Précisions relatives au contenu du document

Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document définit les activités et les salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite et justifie les raisons du recours à l'APLD pour chaque activité.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 *ter* de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. En outre, il 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. 5122-1 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5722-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'activité réduite permet, comme le dispositif d'activité partielle, de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Modalités et délais d'information des salariés concernés par l'activité réduite

L'employeur doit informer les salariés par écrit (lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec accusé de réception) 7 jours ouvrables avant l'entrée en application de la mesure d'activité réduite les concernant. À cette occasion, il leur remet leur planning.

Réduction maximale de la durée du travail dans l'établissement ou l'entreprise

Le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise en sachant que la réduction durable d'activité ne peut entraîner une réduction prolongée de la durée du travail que dans la limite de 40 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné par périodes de 6 mois, sauf circonstances sanitaires exceptionnelles.

La réduction de la durée du travail peut prendre les formes suivantes :

- une réduction d'activité, le document précisant la durée hebdomadaire minimale de travail ainsi que les durées de travail applicables avec le nombre de semaines et les dates correspondantes. Toute modification des heures chômées fera l'objet d'une information du CSE, s'il existe. De plus, un délai de prévenance de 7 jours ouvrables devra être observé par l'employeur ;
- une suspension d'activité en indiquant les jours et/ou semaines concernés.

La limite maximale peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document qui peut, le cas échéant, être adapté à cette fin. Toutefois, dans ce cadre, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Indemnisation des salariés 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.

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable et le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020.

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.

Durée d'application du document élaboré par l'employeur

Le document indique la durée pour laquelle il est adopté et la date de début de sa mise en œuvre.

Il est précisé que la date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un document unilatéral 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, le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 12 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs.

La durée d'application du document peut être renouvelée dans les mêmes termes ou avec des modifications ou compléments.

Dans ces hypothèses l'employeur consulte le CSE, s'il existe, et soumet le nouveau document à l'autorité administrative.

La durée d'application du document peut être réduite par rapport à ses stipulations initiales en cas de modification dans la situation économique ou financière de l'entreprise.

Les salariés sont informés par tout moyen des modalités d'application et des modifications éventuellement apportées au document initial.

Engagements sur l'emploi

Le document doit indiquer les engagements pris en faveur de l'emploi ainsi que leur durée.

Ces engagements peuvent prendre plusieurs formes :

■ Le recours à la formation :

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, des actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) éligibles au plan de développement des compétences, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF) pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Si les droits inscrits sur le CPF du salarié sont trop faibles, l'entreprise peut abonder son compte en attribuant une dotation complémentaire qu'il pourra utiliser pour financer une formation via son espace « Mon compte formation ».

Il est ici rappelé qu'en tout état de cause, la mobilisation du CPF ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié.

Depuis le 3 septembre 2020, l'entreprise peut réaliser ces dotations en ligne jusqu'à 20 salariés. Pour cela, elle doit préalablement se faire habilitier au service « Mon compte formation » sur la plateforme « Net-Entreprises » puis se rendre sur l'espace des employeurs et des financeurs (EDEF) du service « Mon compte formation ».

Concernant le financement des actions de formation, les signataires informent les entreprises des dispositifs mis en place dans le cadre de la crise du Coronavirus « Covid-19 » en cours d'application à la date de signature du présent accord.

Ainsi, l'État a renforcé le dispositif « FNE-Formation » de manière temporaire afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle par la prise en charge des coûts pédagogiques. Il est accessible à toutes les entreprises qui ont des salariés en chômage partiel, par convention signée entre l'entreprise et la DIRECCTE.

Le placement des salariés en activité réduite pour le maintien en emploi exclut le versement de l'indemnité d'activité partielle égale à 100 % de la rémunération nette antérieure (art. L. 5122-2 du code du travail) prévue en cas d'action de formation professionnelle pendant une période d'activité partielle.

Les partenaires sociaux prévoient un dispositif spécifique concernant la prise en charge des salaires par l'OPCO des entreprises de proximité (voir article 2 « Engagement d'une négociation sur la formation professionnelle et l'apprentissage »).

Par ailleurs, l'OPCO des entreprises de proximité a également mis en place des mesures exceptionnelles pour financer la formation des salariés.

Les signataires invitent les entreprises à se rapprocher, dans les 2 cas, de l'OPCO des entreprises de proximité.

■ L'engagement de ne pas recourir à une autre modalité d'activité partielle pendant la durée d'application du document sur l'activité réduite, sauf dans les cas permis par l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

■ L'engagement de ne pas recourir au licenciement pour motif économique des salariés de l'établissement durant la durée du recours à l'activité réduite et les 3 mois suivants.

Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite

Le document détermine les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'activité réduite. Cette information a lieu tous les 2 mois.

Un bilan sur le respect des engagements prévus précédemment est transmis par l'employeur à l'autorité administrative au moins tous les 6 mois et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement.

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 de l'activité partielle spécifique.

Impact sur l'organisation du travail

Dans l'hypothèse où tous les salariés ne seraient pas placés en situation d'activité partielle, les signataires rappellent que le dispositif ne doit pas entraîner une dégradation des conditions de travail que ce soit, pour ces salariés, que pour les salariés en activité partielle pour le temps de travail restant.

Tout recours au présent dispositif doit donc entraîner une adaptation des objectifs et de la charge de travail qui doivent demeurer raisonnables.

À ce titre, la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) bénéficie, pendant la durée de l'accord, de 3 heures de délégation supplémentaire par mois.

Article 1.3 | Procédure d'homologation

Le document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le CSE, s'il existe, 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.

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du document élaboré par l'employeur.

La décision peut être :

- explicite : l'autorité administrative adresse une notification écrite à l'employeur par voie dématérialisée sur le portail internet dédié ;
- implicite : le silence gardé par l'autorité administrative pendant le délai précité vaut décision d'homologation.

Il peut aussi s'agir d'un refus d'homologation.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 1.2.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu.

Le CSE, s'il existe, est alors informé et consulté.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le CSE, s'il existe.

En l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE, s'il existe.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le CSE, s'il existe. La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article 2 | Engagement d'une négociation de branche sur la formation professionnelle et l'apprentissage

Les partenaires sociaux conscients de l'importance essentielle de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité souhaitent s'impliquer dans le soutien des TPE dans la formation de leurs salariés et développer les départs en formation avec l'appui de l'OPCO.

Ils décident donc, pour ce faire, d'engager une négociation sur la formation dès le mois de novembre 2020 dont les axes de réflexions seront, notamment les suivants : mise en place

de certifications positionnées dans la grille des classifications professionnelles et valorisation de la transmission des savoirs, travaux sur de nouvelles modalités de formation.

Les partenaires sociaux souhaitent néanmoins, sans attendre les résultats de cette négociation, apporter un soutien immédiat aux salariés.

Au regard du diagnostic sur la situation économique et sociale de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC 1483) tel qu'exposé dans le préambule du présent accord de branche, les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre, auprès de l'OPCO des entreprises de proximité, l'article L. 6332-1-3 du code du travail qui dispose que : « Si un accord de branche le prévoit, l'OPCO prend en charge pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques et conjoncturelles. ».

Ainsi, pour que l'entreprise puisse maintenir l'équivalent du salaire net déduction faite de l'indemnité d'activité réduite pendant une action de formation engagée par l'employeur et suivie par le salarié pendant des heures chômées au titre de l'activité réduite et ceci à compter de l'extension par arrêté ministériel du présent accord de branche, les partenaires sociaux demandent à l'OPCO de tenir compte de ce coût supplémentaire. Un protocole devra être conclu à cet effet avant l'extension du présent accord entre l'OPCO des entreprises de proximité et les organisations représentatives de la branche pour en définir les modalités et la durée d'application.

Enfin, les partenaires sociaux, soucieux de l'avenir du secteur souhaitent également favoriser le recours à l'apprentissage et se fixe, d'ores et déjà, un objectif chiffré à hauteur du double du nombre de contrats actuels (soit environ 3 000). Dans le cadre de la négociation à venir sur la formation, ils souhaitent réfléchir au renforcement de la formation des maîtres d'apprentissage.

Article 3 | Création d'une commission de suivi de l'accord

Les partenaires sociaux instaurent une commission de suivi du présent accord composée de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche.

Cette commission se réunira tous les 3 mois pour apprécier l'impact de ce dispositif sur les entreprises de la branche.

À cet effet, les entreprises ayant utilisé le dispositif du présent accord par sa déclinaison dans le cadre du document unilatéral prévu par l'article 1^{er} devront adresser au secrétariat de la CPPNI le document après homologation par l'administration ainsi que les renouvellements (secrétariat de la CPPNI, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, cppni@federation-habillement.fr).

La même procédure devra être respectée s'agissant des accords d'entreprise.

Une synthèse des documents reçus sera effectuée par le secrétariat de la CPPNI lors des réunions de la commission de suivi.

Article 4 | Dispositions finales

Article 4.1 | Champ d'application et entreprises de moins de 50 salariés (clause TPE)

Le présent accord concerne toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 révisé par avenant du 17 juin 2004 et s'applique aux établissements et entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Le présent accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant quel que soit leur effectif.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4.2 | *Durée et entrée en vigueur de l'accord de branche*

Le présent accord de branche est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et expire le 31 janvier 2023.

Article 4.3 | *Dépôt et extension de l'accord de branche*

Le présent accord de branche sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Article 4.4 | *Révision et dénonciation de l'accord de branche*

Le présent accord de branche pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou salariale indiquant les points à modifier ou à compléter ou à préciser. Toute demande de révision qui ne fera pas l'objet d'un accord dans les 6 mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.

La dénonciation du présent accord avant son terme suppose un accord de l'ensemble de ses signataires.

Fait à Paris, le 8 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 16 novembre 2020

relatif à la transposition du « Ségur de la santé » dans le secteur des EHPAD

NOR : ASET2150009M

IDCC : 2264

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

SYNERPA ;

CNETH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FPSPS FO ;

FSAS CGT ;

CFTC santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour faire suite à la la mobilisation des professionnels du secteur et dans le contexte national de la crise sanitaire liée à la « Covid-19 », le ministre des solidarités et de la santé a mené une concertation avec les acteurs du système de santé dite du « Ségur de la santé » pour renforcer la valorisation des métiers et l'attractivité du secteur. Cette concertation a abouti à un accord le 13 juillet 2020 relatif à la fonction publique hospitalière et aux EHPAD du secteur public et prévoyant notamment une revalorisation de la rémunération de leurs personnels.

Un courrier en date du 26 juillet 2020 des ministres Olivier Véran et Brigitte Bourguignon prévoit une transposition dans les secteurs des EHPAD privés commerciaux sous réserve d'une négociation avec les partenaires sociaux du secteur et d'une adaptation par le projet de loi de financement de la sécurité sociale des modalités de financement applicable au secteur.

En effet, les mesures prévues par le « Ségur de la santé » ne pourront pas entrer en application avant la promulgation de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 qui doit les rendre juridiquement applicables.

Le présent accord a pour objet de mettre en place une revalorisation salariale mensuelle pour les salariés des EHPAD privés commerciaux dans les conditions prévues par le « Ségur de la santé ».

Cet accord ne se substitue pas aux accords de branche ou d'entreprise portant sur les négociations salariales obligatoires.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les établissements privés médicalisés pour personnes âgées à caractère commercial sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements, régions et collectivités d'outre-mer et tels que nommés ci après dans la nomenclature des activités économiques :

- 87.10A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

Si la liste des champs d'activité, figurant dans le champ d'application de la convention collective, concernés par l'accord du « Ségur de la santé » devait être élargie, ces derniers seraient réintégrés dans le champ d'application de l'accord selon les modalités déterminées par les pouvoirs publics.

Article 2 | Revalorisation salariale mensuelle « Ségur »

La revalorisation mensuelle « Ségur » s'élève à 206 € bruts par mois pour un salarié à temps complet répartis comme suit :

- 103 € bruts mensuels versés à compter du 1^{er} janvier 2021 et rétroactivement à compter du 1^{er} septembre 2020 ;
- 103 € bruts mensuels supplémentaires versés au plus tard sur les rémunérations de mars 2021.

Cette revalorisation mensuelle s'ajoute aux rémunérations réelles des bénéficiaires. Elle donnera lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire dénommée « Revalorisation salariale Ségur ».

Elle concerne l'ensemble du personnel quel que soit leur statut (CDD, CDI) et leur durée de travail (temps plein, temps partiel) à l'exception des médecins, pharmaciens, apprentis et salariés sous contrats aidés, catégories de professionnels exclus de la transposition stricte du « Ségur de la santé ». Si la liste des professionnels exclus venait à être révisée, ils seraient réintégrés dans le dispositif selon les modalités définies par les pouvoirs publics.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de la revalorisation mensuelle « Ségur » sera calculé *pro rata temporis* selon l'horaire contractuel, hors heures complémentaires, constaté lors de chacun des mois couverts par la période de versement de la revalorisation salariale « Ségur ».

Elle s'ajoute à la rémunération effective du salarié, cette dernière correspondant *a minima* à un montant égal au Smic.

La revalorisation salariale « Ségur » s'ajoute aux minima conventionnels sans possibilité de dérogation défavorable par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Elle ne pourra pas entraîner une baisse de rémunération de quelque nature que ce soit.

La revalorisation mensuelle « Ségur » fera partie du taux horaire servant au calcul des différentes majorations ou indemnités assises sur le taux horaire du salarié prévues par l'annexe de la convention collective du 18 avril 2002 (notamment travail de nuit et astreintes) et du taux horaire servant au calcul des heures supplémentaires et des heures complémentaires.

Les partenaires sociaux s'engagent à mener au niveau de la branche, comme les entreprises au niveau des organismes assureurs, les démarches nécessaires au titre de la prévoyance afin

que le montant de la revalorisation « Ségur » n'ait pas pour effet de réduire le montant des rentes d'invalidité versées aux salariés en cours d'indemnisation au titre de la prévoyance.

Article 3 | Information du CSE

Le CSE, s'il existe, sera informé dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, conditions de travail et l'emploi, des modalités d'application de la revalorisation « Ségur ».

Article 4 | Conditions d'octroi

Les versements de ces revalorisations aux salariés sont conditionnés à leur financement par les pouvoirs publics et ne pourront donc intervenir qu'une fois ces financements attribués aux établissements concernés.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations si le montant des financements octroyés par les pouvoirs publics venait à être augmenté ou si les cotisations salariales de sécurité sociale devaient évoluer.

Le SYNERPA s'engage également à ouvrir après 18 mois d'application de la mesure socle des négociations pour travailler l'intégration de la revalorisation salariale « Ségur » dans les grilles de classification.

Article 5 | Revalorisation des métiers

Pour certaines catégories de salariés, la revalorisation spécifique complémentaire sera mise en place par l'octroi d'un complément de rémunération s'ajoutant à celle prévue par le présent accord.

Ce complément de rémunération et les salariés concernés seront définis dans le cadre d'un avenant dès lors que les modalités de financement de cette revalorisation auront été précisées dans le prolongement de la mesure 2 de l'accord du 13 juillet 2020. Elle a pour but de reconnaître certaines spécificités professionnelles notamment en ce qui concerne les métiers d'aide-soignant et d'infirmier.

Dès que ces précisions seront connues, et dans le mois suivant, une négociation sera ouverte au niveau de la branche pour définir les modalités de transposition de la revalorisation des métiers concernés.

Article 6 | Durée et entrée en application de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions visées aux articles L. 2261-7, L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Le présent accord prend effet à la date du versement effectif des financements publics prévu par la disposition législative ou réglementaire de la mesure de revalorisation salariale « Ségur », dans les conditions qu'elle prévoira, incluant la rétroactivité à compter du 1^{er} septembre 2020 pour l'ensemble de ses dispositions, à l'exception de la revalorisation salariale « Ségur » devant s'appliquer au plus tard sur les rémunérations de mars 2021, conformément à l'article 2 du présent accord.

L'accord s'appliquera en tout état de cause au plus tard le 1^{er} janvier 2021.

Article 7 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'applique sans dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 | Extension

L'extension de l'accord sera demandée par la partie la plus diligente dans les délais prévus à l'article L. 2232-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **984** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Eure-et-Loir)

(27 juillet 1978)

(Étendue par arrêté du 23 novembre 1979,

Journal officiel du 25 janvier 1980)

Avenant du 13 novembre 2020

relatif à la valeur du point, aux rémunérations annuelles garanties
et à l'indemnité de restauration pour l'année 2020

NOR : ASET2150020M

IDCC : 984

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

UIMM Eure-et-Loir,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT métaux ;

FO métaux ;

CFE-CGC métallurgie Centre,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Valeur du point

À compter du 1^{er} décembre 2020, la valeur du point est fixée à 5,25 €, base 151 h 67 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont établies par les barèmes figurant :

- à l'annexe A du présent avenant en ce qui concerne les « Salaires minima hiérarchiques des administratifs et techniciens – agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier) » ;
- à l'annexe B du présent avenant en ce qui concerne les « Salaires minima hiérarchiques des ouvriers » ;
- à l'annexe C du présent avenant en ce qui concerne les « Salaires minima hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier ».

La rémunération minimale hiérarchique comprend l'ensemble des éléments de rémunération versés en contre partie ou à l'occasion du travail, y compris les éventuelles compensations pécuniaires pour réduction de la durée du travail et à l'exclusion des sommes visées à l'article 13 de l'avenant « Mensuels ».

Article 2 | Rémunérations annuelles garanties

En considération de l'esprit de l'accord national du 28 juillet 1998 et de son avenant du 29 janvier 2000 et en application des articles 13 *bis*, *ter* et *quater* de la convention collective, des rémunérations annuelles garanties ont été fixées à partir de l'année civile 2020 et figurent en annexe au présent avenant suivant le barème ci-joint : annexe D.

Le barème est établi sur la base 151 h 67 pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème est composé de 3 colonnes :

- administratifs et techniciens ;
- ouvriers ;
- agents de maîtrise d'atelier.

La vérification de la rémunération annuelle globale du salarié telle que définie à l'article 13 *quater* sera effectuée au plus tard à la fin du 1^{er} mois suivant la période de vérification ou au terme du contrat de travail en cas de rupture en cours d'année. La garantie s'appliquera *pro rata temporis* en cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de même qu'en cas de changement de classement ou de suspension du contrat de travail.

Au cas où l'employeur aurait à verser un complément de rémunération, celui-ci sera effectué au plus tard avec la paye du 1^{er} mois suivant la période de vérification ou au terme du contrat de travail en cas de rupture avant cette date.

Article 3 | Indemnité de restauration sur le lieu de travail

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail prévue à l'article 21 est fixée à 7,20 € à compter du 1^{er} décembre 2020.

Article 4 | Périmètre d'application

Les dispositions du présent avenant se substituent aux dispositions et documents antérieurs portant sur le même objet.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 | Publicité

Le présent avenant et ses annexes, conformément à l'article L. 2221-2 et suivants du code du travail, sont faits en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôts dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Au nom de l'ensemble des signataires, l'UIMM Eure-et-Loir diligentera une demande d'extension auprès du ministère.

Fait à Chartres, le 13 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe A

Barème des salaires minima hiérarchiques administratifs et techniciens – agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d’atelier)

Base : 35 heures.

Date d’application : 1^{er} décembre 2020.

Valeur du point : 5,250 €.

Niveau	Échelon	Coefficient hiérarchique	Salaire (base 151,67 heures/mois)
V	3	395	2 073,75 €
	3	365	1 916,25 €
	2	335	1 758,75 €
	1	305	1 601,25 €
IV	3	285	1 496,25 €
	2	270	1 417,50 €
	1	255	1 338,75 €
III	3	240	1 260,00 €
	2	225	1 181,25 €
	1	215	1 128,75 €
II	3	190	997,50 €
	2	180	945,00 €
	1	170	892,50 €
I	3	155	813,75 €
	2	145	761,25 €
	1	140	735,00 €

Annexe B

Barème des salaires minima hiérarchiques ouvriers

Base : 35 heures.

Date d'application : 1^{er} décembre 2020.

Valeur du point : 5,250 €.

Niveau	Échelon	Coefficient	Appellation	Salaire minimum garanti
IV	3	285	TA 4	1 571,06 €
	2	270	TA 3	1 488,38 €
	1	255	TA 2	1 405,69 €
III	3	240	TA 1	1 323,00 €
	1	215	P 3	1 185,19 €
II	3	190	P 2	1 047,38 €
	1	170	P 1	937,13 €
I	3	155	O 3	854,44 €
	2	145	O 2	799,31 €
	1	140	O 1	771,75 €

Les salaires minima garantis ainsi fixés comprennent la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et par l'avenant du 17 avril 1980 modifiant la convention collective d'Eure-et-Loir et servent de base pour le calcul de la prime d'ancienneté conventionnelle.

Annexe C

Barème des salaires minima hiérarchiques agents de maîtrise d'atelier

Base : 35 heures.

Date d'application : 1^{er} décembre 2020.

Valeur du point : 5,250 €.

Niveau	Échelon	Coefficient	Appellation	Salaire minimum garanti
V	3	395	AM 7	2 218,91 €
	3	365	AM 7	2 050,39 €
	2	335	AM 6	1 881,86 €
	1	305	AM 5	1 713,34 €
IV	3	285	AM 4	1 600,99 €
	1	255	AM 3	1 432,46 €
III	3	240	AM 2	1 348,20 €
	1	215	AM1	1 207,76 €

Les salaires minima garantis ainsi fixés comprennent la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et par l'avenant du 17 avril 1980 modifiant la convention collective d'Eure-et-Loir et servent de base pour le calcul de la prime d'ancienneté conventionnelle.

Annexe D

Barème des rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2020

Niveau	Coefficient	Échelon	Administratif et technicien	Ouvrier		Agent de maîtrise d'atelier	
I	140	1	18 490 €	O1	18 540 €		
	145	2	18 517 €	O2	18 579 €		
	155	3	18 578 €	O3	18 735 €		
II	170	1	18 735 €	P1	19 088 €		
	180	2	18 897 €				
	190	3	19 064 €	P2	19 576 €		
III	215	1	19 304 €	P3	20 075 €	AM1	20 628 €
	225	2	19 524 €				
	240	3	19 966 €	TA1	21 025 €	AM2	21 606 €
IV	255	1	20 551 €	TA2	21 769 €	AM3	22 418 €
	270	2	21 357 €	TA3	22 641 €		
	285	3	22 555 €	TA4	23 851 €	AM4	24 428 €
V	305	1	23 928 €			AM5	26 028 €
	335	2	26 049 €			AM6	28 144 €
	365	3	28 470 €			AM7	30 413 €
	395	3	30 760 €			AM7	32 959 €

Convention collective nationale

IDCC : **3236** | **INDUSTRIE ET SERVICES NAUTIQUES**
(13 octobre 2020)

Accord du 18 décembre 2020
relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2150019M

IDCC : 3236

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

FIN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FCE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La crise sanitaire à laquelle sont confrontés la France et le monde, les mesures de confinement et les diverses restrictions nécessaires à la lutte contre l'épidémie de « SarsCov 2 » ont significativement impacté l'activité des entreprises de la filière nautique. Dans ce contexte, la mise en place rapide et massive d'un dispositif exceptionnel d'activité partielle par les pouvoirs publics, et son prolongement au bénéfice des secteurs particulièrement impactés par la crise, ont permis d'amortir la violence du choc économique et de préserver l'emploi et les compétences. L'intense demande adressée par les français aux entreprises de la branche pendant la saison estivale a également permis de rattraper une partie du retard accumulé. Malgré cela, et en dépit des efforts d'adaptation des entreprises, la chute d'activité provoquée par l'épidémie pourrait atteindre, en 2021, 25 % par rapport à l'année 2019.

Alors que les études académiques réalisées sur les conséquences prévisibles de la crise ne prévoient pas de retour à une activité normale avant 2 ans, le rebond de l'épidémie constaté à l'automne 2020 menace d'aggraver et de prolonger la crise économique. L'incertitude qui ressort de la conjoncture économique est renforcée pour les industries et services nautiques du fait de l'annulation des salons d'automne et d'hiver. Dans ce contexte, le retour annoncé au régime commun d'activité partielle, moins favorable que celui mis en œuvre en mars 2020, risquerait d'impacter négativement l'emploi.

Aussi, dans le souci de se préparer à une dégradation durable de l'activité économique et de préserver autant que possible l'emploi et les savoir-faire dans la filière, les représentants des

salariés et des employeurs ont décidé de se saisir du dispositif dit d'activité partielle de longue durée (APLD) mis en place par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020. Ce dispositif prévoit la prise en charge par l'État et l'Unédic d'une partie de l'indemnité d'activité partielle pour une durée maximum de 2 ans, et dans la limite d'une réduction de 40 % de temps de travail.

L'objet de cet accord est de permettre aux entreprises de la branche de mettre en place l'APLD à partir d'un document unilatéral homologué, et de fixer le contenu dudit document. Il permet aux salariés de bénéficier de ce dispositif. Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, cet accord ne joue qu'un rôle supplétif en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours qui doivent se poursuivre loyalement. De plus, les signataires rappellent leur volonté de favoriser un dialogue social de qualité. Ils souhaitent ainsi que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif spécifique par la voie de la négociation d'entreprise.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera à la fin du 1^{er} semestre 2025. En effet, la reprise de l'activité pourrait connaître des fluctuations à la hausse ou à la baisse sur la période et, de ce fait, nécessiter la mise en œuvre de ce dispositif selon les situations rencontrées par les entreprises. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

Titre I^{er} Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée au moyen d'un document élaboré par l'employeur

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, qui reste privilégié, le présent accord permet de mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD ; ci-après « activité réduite ») par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Le dispositif d'activité réduite peut-être mis en œuvre dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Article 1^{er} | Contenu du document

Le document précise, dans le respect des dispositions du présent accord, les conditions de recours à l'activité réduite.

Il comporte :

- 1° En préambule, un diagnostic sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise ou de l'établissement.
- 2° La date de début et la durée d'application du dispositif d'activité réduite.
- 3° Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif.
- 4° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale.
- 5° Les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite.
- 6° Conséquences de l'entrée dans le dispositif d'activité réduite.
- 7° Les engagements en matière d'emploi.
- 8° Les engagements en matière de formation professionnelle.

9° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif.

Dans le respect des prérogatives des organes de direction et de surveillance de l'entreprise, le document peut prévoir les conditions dans lesquelles les mandataires sociaux et actionnaires peuvent fournir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés placés en activité réduite. Dans un souci de cohérence et de solidarité, les partenaires sociaux appellent à examiner avec attention l'opportunité de verser des dividendes pendant la mise en place du dispositif, en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Le document est élaboré après information et consultation du comité social et économique, lorsque celui-ci existe. Après élaboration, il est à nouveau présenté au comité social et économique, pour information.

Article 2 | Précisions relatives au contenu du document élaboré par l'employeur

1° Diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement

Le préambule du document comprend un diagnostic sur la situation et les perspectives économiques du groupe ou de l'établissement auquel il s'applique. Ce diagnostic doit démontrer la nécessité pour l'entreprise de recourir au dispositif d'activité réduite pour assurer la pérennité de l'entreprise et préserver l'emploi.

Ce diagnostic s'appuie dans la mesure du possible sur des éléments objectivables et peut être notamment élaboré à partir des informations contenues dans la base de données économiques et sociales. Si les indicateurs disponibles ne permettent pas de représenter fidèlement la situation de l'entreprise, l'employeur justifie la nécessité du recours à l'activité réduite par tous les moyens à sa disposition.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique lors de l'information consultation visée à l'article 1^{er}.

2° Date de début et durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise

Le document détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise.

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif d'activité réduite au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent et des dispositions de l'article 3 du présent accord.

3° Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

Ce dispositif peut s'appliquer à une entreprise, un établissement, ou une partie d'établissement tel un atelier, une unité de production, un service ou une équipe. L'application à une partie d'établissement doit s'appuyer sur le diagnostic visé au 1° de l'article 2. L'employeur veillera à l'équité de traitement entre collaborateurs de compétence équivalente et placés en activité réduite au sein des activités concernées.

Un délai de prévenance minimum de 5 jours ouvrés est respecté avant la mise en place effective de l'activité réduite, et avant toute modification de la programmation indicative des variations d'horaire.

Le dispositif d'activité réduite ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail. Il peut néanmoins s'appliquer concomitamment au 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, et à condition que les 2 dispositifs ne portent pas sur les mêmes salariés.

4° Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

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

Sauf dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail mentionnée au 4° de l'article 1^{er} ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Dans tous les cas, elle ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale du travail. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

En conséquence, il est possible sur la durée d'application du dispositif d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond défini à l'alinéa précédent.

Pour rappel, l'activité réduite est mise en œuvre dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

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

5° Modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite

Le document définit les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

Le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, répondant aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, sans pouvoir être inférieure au plancher défini par ces dispositions.

Pour limiter l'impact d'une éventuelle fluctuation du taux de réduction de l'activité sur la rémunération mensuelle des salariés, un lissage du montant de l'indemnité d'activité réduite et de la rémunération versée au salarié peut être mis en place, sur la durée d'application du dispositif.

6° Conséquences de l'entrée dans le dispositif d'activité réduite

Dans le cadre du dispositif d'activité réduite, sont garantis :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- le bénéfice de la couverture de santé et prévoyance dans les conditions prévues par les régimes souscrits ;
- l'assimilation des heures chômées à un temps de présence pour la détermination de l'ancienneté.

En outre, les heures chômées dans le cadre du dispositif d'activité réduite seront neutralisées :

- dans le calcul de l'intéressement et de la participation ;

- dans la reconstitution du salaire de référence servant de base de calcul à l'indemnité de licenciement ;
- dans la reconstitution du salaire de référence servant de base de calcul à l'indemnité de départ en retraite et de mise à la retraite.

7° Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

Le document détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé au 1° de l'article 2.

Les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par l'application du dispositif d'activité réduite. Les employeurs sont encouragés à en étendre le bénéfice à d'autres salariés en fonction de la situation et des capacités de l'entreprise.

Les engagements 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 au 2° de l'article 2.

Dans les établissements au sein desquels l'activité réduite est mise en œuvre, tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est interdit pendant toute la durée d'application du dispositif.

8° Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

Le document détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des compétences et des emplois dans la branche, devant être assurée par la sécurisation des parcours professionnels. Cette préservation offrira à moyen et long terme les meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises.

Aussi, les engagements souscrits s'inscrivent dans la volonté de préparer au mieux les salariés à la relance de l'activité et aux exigences futures du système économique.

Les formations peuvent notamment avoir pour objet de renforcer la polyvalence des salariés, de former ceux-ci aux métiers en tension dans la branche, ou de les préparer aux métiers d'avenir, notamment en lien avec la révolution numérique ou la transition écologique. Pourront être visés des dispositifs pédagogiques visant la transmission des savoirs et des compétences, par le développement du tutorat et de la polyvalence.

Les actions de formation professionnelle seront accessibles en premier lieu aux salariés concernés par l'activité réduite. Ces salariés conservent leurs droits à la formation et devront être intégrés au plan de développement des compétences défini dans l'entreprise. Ils bénéficieront, lors de leur formation du maintien de la rémunération qui leur est habituellement versée en dehors des périodes d'activité réduite. Un entretien proposé aux salariés susvisés ayant suivi une formation qualifiante doit permettre un retour d'expérience et un échange sur les nouvelles compétences acquises.

Les actions pourront aussi contribuer à améliorer les conditions de formation de l'ensemble des salariés, avec une attention particulière pour les personnels les moins qualifiés ou nécessitant une reconversion dans l'entreprise ou dans la branche. 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 visant une certification rattachée à un métier ou à une activité recherchés par les entreprises de la branche, un métier en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences.

9° Modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif

Le document détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel et des délégués syndicaux sur la mise en œuvre de l'activité réduite, et de suivi des engagements fixés.

Les informations transmises portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe au moins tous les 3 mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Article 3 | Procédure d'homologation et de reconduction du dispositif d'activité réduite

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail. Cette demande est accompagnée du document et de l'avis rendu par le comité social et économique, informé et consulté avant l'élaboration dudit document. 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.

L'homologation du document par l'autorité administrative vaut pour 6 mois. Pour reconduire le dispositif d'activité réduite pour une nouvelle durée de 6 mois, l'employeur adresse avant la fin de cette échéance une demande accompagnée du bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. 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 du CSE, qui est informé et consulté dans les mêmes conditions que pour la première demande d'homologation.

Titre II Dispositions finales

Article 4 | Champ d'application

Cet accord s'applique aux entreprises rentrant dans le champ défini à l'article 1^{er} de la convention collective des Industries et services nautiques du 13 octobre 2020 (IDCC 3236) et qui mettent en place le dispositif d'activité réduite sur la base d'un document élaboré par l'employeur.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 5 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents transmis pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 6 | Signature

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'accord au nom de leur organisation. Pour ce faire, la partie la plus

diligente met en place 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.

Article 7 | Extension et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 8 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment dans les conditions réglementaires en vigueur.

Article 9 | Modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires sur la mise en œuvre de l'accord

En application de l'article 1^{er} du décret du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le suivi du présent accord est confié à la CPPNI. Un bilan de l'application de l'accord est dressé à échéance de 18 mois par les membres de la commission paritaire.

Article 10 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3229** | **NAVIGATION INTÉRIEURE**
(Personnel sédentaire, transport de marchandises)

Accord du 17 décembre 2020
relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)

NOR : ASET2150015M

IDCC : 3229

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

EFF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SGMF ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

PSCN CFE-CGC ;

UNSA transports,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant le maintien de l'emploi, des métiers et qualifications dans la branche comme une priorité absolue, dans le cadre de la crise sanitaire liée à la pandémie de la « Covid-19 », dont les répercussions atteignent directement les professionnels du transport fluvial de marchandises et de passagers de la branche de la navigation intérieure, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un ensemble de mesures permettant de faire face, au mieux, à cette situation exceptionnelle.

Ils ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des entreprises de transport fluvial, liée à la forte baisse de l'activité économique dans le pays et en particulier aux fermetures administratives dont elles-mêmes et/ou leurs clients ont fait l'objet pendant plusieurs mois en 2020, la grande fragilisation de leur tissu économique qui en ait résulté, et enfin l'absence de perspective stable de reprise pour 2020 et les années suivantes. En effet on constate fin 2020 une baisse d'activité par rapport à l'exercice précédent de 20 % dans le transport fluvial de fret, avec de fortes différences selon le segment de marché, et 80 % dans le transport fluvial de passagers à Paris et de 65 à 70 % en région. L'activité partielle a été le principal levier utilisé pour préserver l'emploi, les métiers et les qualifications des salariés au sein de ces entreprises.

En plus de leurs actions visant à la préservation de la santé de leurs salariés via la rédaction d'un protocole sanitaire dans la branche, la priorité des organisations patronale et syndicales est aujourd'hui de l'emploi, les métiers et les qualifications dans les entreprises de la branche qui continuent à être affectées par une baisse durable de leur activité.

C'est donc dans ce contexte que les partenaires sociaux, conscients de leur responsabilité, conviennent par cet accord, de la nécessité de mettre en place le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) au sein de la branche, conformément à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 fixant ses modalités d'application.

Il permet le recours à l'activité réduite en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Grace à ce dispositif, les entreprises qui connaissent des difficultés économiques, rendant pour elles impossible le maintien en activité de leurs salariés, pourront mettre en œuvre durablement l'activité partielle dans des conditions spécifiques pour leurs salariés.

Ce dispositif est voulu et conçu par les partenaires sociaux comme un dispositif temporaire a vocation d'une part à permettre d'adapter la structure de l'entreprise au niveau d'activité en maintenant les métiers et les qualifications, pendant la période de reprise, et d'autre part à les garantir au-delà de cette période.

Le présent accord est donc circonscrit aux seules entreprises en difficulté, pour une période limitée dans le temps, il est conditionné à des obligations de part et d'autre et assorti d'un dispositif de contrôle et sanctions.

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la négociation d'entreprise dès lors que les conditions le permettent.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y compris les contrats en alternance, ainsi que les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche de la navigation intérieure du 17 janvier 2019 qui regroupe les trois conventions collectives du secteur :

- convention collective nationale du personnel navigant des entreprises de transport fluvial de marchandises (IDCC 0003) ;
- convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transport fluvial de marchandises (IDCC 2174) ;
- convention collective nationale du personnel des entreprises de transport fluvial de passagers du 30 avril 1997 (IDCC 1974).

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF 50.30Z et 50.40Z.

Article 2 | Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

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 présent accord à la situation de l'entreprise ou de l'établissement dans le respect des stipulations du présent accord.

Ce document est élaboré par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe.

2.1. Le document 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.

2° La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité réduite qui peut être reconduite dans le respect de la durée maximale prévue à l'article 7 dudit accord.

3° Les activités et salariés ou catégories de salariés auxquels s'applique ce dispositif.

4° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale.

5° Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

6° Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires, des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

Cette information doit viser à expliquer à l'ensemble des salariés les conséquences de l'APLD sur le contrat de travail, le détail de la rémunération, et doit préciser les engagements de l'employeur.

2.2. Le document élaboré par l'employeur peut également prévoir :

1° Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif.

2° Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif.

3° Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

Ce document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation dans les conditions prévues à l'article 9 du présent accord.

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

Ce document peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

Article 3 | Précisions relatives au contenu du document

Le document élaboré par l'employeur comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise 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 est présenté au comité social et économique lors de la consultation prévue à l'article 2.

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée au sens de l'article 10 *ter* de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020. Il ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu par l'article L. 5122-1 du code du travail.

Un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu par l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés pour l'un des motifs prévus par l'article R. 5122-1 du code du travail à l'exception du motif de conjoncture économique.

Le dispositif d'activité réduite permet de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité fluviale, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

La garantie d'emploi s'appliquera à l'ensemble des salariés couverts par ce dispositif dans l'entreprise qu'ils aient été effectivement placés en activité partielle ou non.

Article 4 | Réduction maximale de l'horaire de travail

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

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de 35 heures soit 14 heures.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document élaboré par l'employeur. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Cette limite peut toutefois être portée à 50 % sur décision de l'autorité administrative et dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise dûment expliquée dans le document élaboré par l'employeur.

L'employeur veillera dans la mesure du possible à répartir la charge et le temps de travail le plus uniformément possible entre les salariés de qualification identique.

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

Article 4 bis | Évolution de la réglementation

Si l'évolution des dispositions légales le permet, les partenaires sociaux conviennent de prendre en compte la durée conventionnelle fixée dans la branche de la navigation intérieure et par conséquent, la réduction de l'horaire de travail ne pourrait être supérieure à 40 % de cette durée conventionnelle.

Article 5 | Indemnisation des salariés

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

Le salarié placé en activité réduite 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 ramenée 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 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.

Les entreprises sont invitées, à chaque fois que les conditions économiques le permettent, à prévoir dans le document élaboré par l'employeur une indemnisation du salarié supérieure au minimum légal lui permettant de maintenir sa rémunération.

Les entreprises sont invitées à verser, à chaque fois que les conditions économiques le permettent, l'intégralité des cotisations patronales aux régimes de retraite et de prévoyance.

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

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre 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.

Article 6 | Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

6.1. Engagements en matière d'emploi

Les partenaires sociaux rappellent que l'enjeu de ce dispositif est la préservation des emplois dans le secteur durant le temps de la crise actuelle.

La branche demande à ce que les engagements pris en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'entreprise. Un périmètre différent pourra en cas de nécessité être déterminé au niveau des entreprises par le biais du dialogue social – accord collectif, CSE, référendum – dans le strict respect des lois en vigueur.

Le document est soumis comme le prévoit la loi au contrôle à priori de l'autorité administrative.

6.2. Engagements en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation continue afin de maintenir et développer la qualification des salariés. Ils soulignent l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour développer les compétences des salariés.

Les signataires conviennent de l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance des activités du transport fluvial.

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Il s'agit, notamment, de préparer les salariés aux compétences de demain et de sécuriser leur parcours professionnel.

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

Indépendamment de leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail) sont concernées, notamment toutes actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans :

- le plan de développement des compétences ;
- des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A) ;
- de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail.

Les entreprises sont invitées à recourir aux aides à la formation du Fonds national pour l'emploi (FNE-Formation).

S'agissant du financement des formations il est rappelé que le recours au CPF ne saurait être imposé au salarié qui en a la libre disposition.

Une attention particulière sera portée aux formations permettant aux salariés de confirmer tout ou partie de certifications de la branche. Outre l'attestation de leurs compétences, ce positionnement est de nature à favoriser leurs parcours dans le secteur.

Les signataires, par leurs représentants, attentifs aux demandes et aux besoins des entreprises et des salariés de la branche, s'engagent à mobiliser l'ensemble des moyens financiers alloués à la branche en matière de formation. Pour une pleine efficacité dans la gestion de ces moyens gérées paritairement au sein de l'OPCO Mobilités, les signataires attendent de l'État la constitution d'un groupe de suivi pour que les mesures, FNE et FSE notamment, puissent être mobilisées efficacement et en cohérence.

En application de cet article, l'employeur est invité dans le document élaboré à inscrire un plan de formation qui pourra le cas échéant excéder la durée de l'APLD.

Article 7 | Date et durée d'application

Le document élaboré par l'employeur détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise.

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

La durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Dans l'attente des précisions gouvernementales, les parties conviennent que la mise en œuvre du dispositif pourrait être décalée dans l'hypothèse où le dispositif actuel de prise en charge à 100 % de l'activité partielle par l'État et l'Unédic serait prolongé à une date ultérieure au 31 décembre 2020 pour les entreprises du transport fluvial de passagers.

Article 8 | Modalités d'information des instances représentatives du personnel

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

Les informations transmises au comité social et économique portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe, au moins tous les 3 mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

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 des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. 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 comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

Article 9 | Procédure d'homologation

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

du travail. Elle est accompagnée du document et de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

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 du bilan mentionné à l'article 8.

Article 10 | Durée de l'accord et entrée en vigueur

Il entrera en application le 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents visés dans cet accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 11 | Clause de revoyure, révision, dénonciation et modification

Le présent accord fera l'objet d'un bilan intermédiaire par les partenaires sociaux avant le 31 juillet 2021 et avant le 31 janvier 2022.

Ce bilan permettra d'évaluer l'impact sur l'emploi des mesures mises en œuvre par les entreprises de la branche et des éventuelles difficultés d'application de cet accord.

Les dispositions prévues par le présent accord pourront faire l'objet de modification ou de révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 12 | Modalités de suivi du présent accord

La CPPNI sera en charge d'assurer le suivi du présent accord.

Article 13 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 14 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052 | Convention collective nationale

IDCC : 1996 | **PHARMACIE D'OFFICINE**

Avenant du 15 décembre 2020

à l'accord du 6 juillet 2020
relatif aux mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 »
en matière de prévoyance et santé

NOR : ASET2150001M

IDCC : 1996

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

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

CFTC santé sociaux ;

FNSCIC CFE-CGC ;

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 modifiée de finances rectificative pour 2020, notamment son article 20 ;

Vu la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 modifiée relative à diverses dispositions relatives à la crise sanitaire, à d'autres mesures d'urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, notamment son article 12 ;

Vu la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire ;

Vu l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 modifiée adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ;

Vu l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 modifiée portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle ;

Vu le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus, modifié en dernier lieu par le décret n° 2020-1386 du 14 novembre 2020 ;

Vu le décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 et ses annexes, notamment son annexe IV « Régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine » ;

Vu l'accord collectif national du 2 octobre 2017 étendu portant recommandation de l'APGIS pour l'assurance des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et des régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine et instituant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité, modifié en dernier lieu par avenant du 5 juin 2020 ;

Vu l'accord collectif national du 10 avril 2020 relatif à l'utilisation des réserves des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé constituées antérieurement au 1^{er} janvier 2018, modifié par avenant du 6 juillet 2020 ;

Vu l'accord collectif national du 10 avril 2020 portant mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 » en matière de prévoyance et santé dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ;

Vu l'accord collectif national du 6 juillet 2020 étendu portant mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 » en matière de prévoyance et santé dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Soucieuses de prolonger les effets de l'accord collectif national étendu du 6 juillet 2020 portant mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 » en matière de prévoyance et santé dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

Article 1^{er} | *Maintien des garanties en cas d'activité partielle*

Au 2^e alinéa du préambule ainsi qu'au 1^{er} alinéa de l'article 1^{er} de l'accord collectif national étendu du 6 juillet 2020 susvisé, la date du 31 décembre 2020 est remplacée par la date du 30 juin 2021.

Article 2 | *Indemnisation des arrêts de travail*

Article 2.1 | *Indemnisation des jours de carence des salariés identifiés comme « cas contact »*

Au 3^e alinéa du préambule ainsi qu'au 4^e alinéa de l'article 2.1 « Indemnisation des jours de carence » de l'accord collectif national étendu du 6 juillet 2020 susvisé, les mots « et jusqu'au 10 octobre 2020 inclus pour les arrêts de travail visés à l'article 1^{er} du décret n° 2020-73 du 31 janvier susvisé et non justifiés par une incapacité due à la maladie ou l'accident » sont rem-

placés par les mots « et jusqu'à la date fixée à l'article 3 du décret n° 2020-73 du 31 janvier susvisé pour les salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement en tant que contact à risque de contamination au sens de l'article 1^{er} de ce même décret ».

Article 2.2 | Indemnisation des salariés identifiés comme « cas contact »

L'accord collectif national étendu du 6 juillet 2020 susvisé est modifié comme suit :

– le 4^e alinéa du préambule est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« À compter du 1^{er} juin 2020 et jusqu'à la date fixée à l'article 3 du décret n° 2020-73 du 31 janvier susvisé, le versement d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières versées par l'assurance maladie pour les salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement en tant que contact à risque de contamination au sens de l'article 1^{er} de ce même décret. » ;

– le 2^e alinéa de l'article 2.2 « Indemnisation des arrêts de travail non justifiés par une incapacité due à la maladie ou l'accident » est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Cette mesure, qui concerne les salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement en tant que contact à risque de contamination au sens de l'article 1^{er} du décret n° 2020-73 du 31 janvier, s'applique jusqu'à la date fixée à l'article 3 de ce même décret. ».

Article 3 | Dispositions diverses

Au 2^e alinéa de l'article 3 « Dispositions finales » de l'accord collectif national étendu du 6 juillet 2020, la date du 31 décembre 2020 est remplacée par la date du 1^{er} juillet 2021.

Article 4 | Dispositions finales

Le présent avenant prend effet à compter du 15 décembre 2020.

Conclu pour une durée déterminée, il cessera de produire effet à la même date que l'accord qu'il révisé.

Le présent avenant sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent avenant, à moins de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2016). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 15 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3311 | Conventions collectives nationales

**COMMERCE DE QUINCAILLERIE, FOURNITURES INDUSTRIELLES,
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**

IDCC : 1383 | **EMPLOYÉS ET PERSONNEL DE MAÎTRISE**

IDCC : 731 | **CADRES**

Accord du 17 décembre 2020

relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2150006M

IDCC : 1383

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

FFQ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les entreprises devant faire face à une réduction durable de leur activité liée à la crise sanitaire actuelle ont la possibilité de recourir au dispositif temporaire d'activité partielle longue durée (APLD) créé par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (« activité réduite pour le maintien en emploi ») et dont les modalités ont été fixées par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié par les décrets n° 2020-1188 du 29 septembre 2020, n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 et n° 2020-1579 du 14 décembre 2020.

Ce dispositif s'adresse aux entreprises qui subissent une réduction d'activité durable ne compromettant pas leur pérennité.

La crise sanitaire liée à la pandémie « Covid-19 » entraîne un fort ralentissement de l'activité socio-économique du pays notamment durant les périodes de confinement décidées par les pouvoirs publics en vue de juguler le développement du virus « Covid-19 ».

De plus, de nouvelles phases de confinement pourraient être décidées à intervalles réguliers tant que des traitements ou vaccins ne permettront pas d'éradiquer la pandémie.

Les études le démontrent, l'ampleur d'une telle crise aura un effet durable sur la situation économique, au minimum durant encore plusieurs mois, voire plusieurs années.

Bien qu'inégalement touché, selon les activités des entreprises le composant, le secteur des Commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison n'a pas été épargné par cette crise et certaines entreprises, en fonction de leur activité principale, ont rencontré et rencontrent encore des difficultés sérieuses.

Le secteur des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison présente la particularité d'être un secteur très atomisé.

Il compte des entreprises de toutes tailles, bien qu'essentiellement composé de TPE/PME, opérant sur des segments d'activités divers et variés : détail, mixte (clients particuliers et professionnels), B to B (approvisionnement de l'industrie, du bâtiment, de l'agriculture, de la commande publique, grossistes en divers matériels et produits...).

Si les entreprises relevant du commerce de détail de quincaillerie semblent moins impactées par la crise pour le moment, celles relevant du B to B, qui emploient plus de 74 % des salariés de la branche (cf. rapport de branche 2019), ont rencontré et rencontrent encore des difficultés.

Les négociants/distributeurs constituent le principal canal de distribution auprès des professionnels de l'industrie, du BTP, de l'agriculture, de la viticulture, des marchés publics et d'autres professionnels dont certains n'ont pas repris leur activité.

L'activité des distributeurs spécialisés en quincaillerie, fournitures industrielles et ses perspectives d'évolution sont étroitement liées à l'activité de leurs clients : les sous-traitants de l'industrie mécanique, automobile, aéronautique, les artisans mais aussi majors du BTP se fournissent auprès des grossistes en quincaillerie-fournitures industrielles et force est de constater que certains de ces différents secteurs d'activité ont été très affectés par la crise et le sont encore et pour certains, durablement (sous-traitants des secteurs aéronautique et de l'automobile, du secteur du tourisme et des loisirs pour les produits et matériels de maintenance ; gros chantiers du bâtiment qui peinent à redémarrer ; commande publique en berne, secteurs sinistrés tels que l'hôtellerie et la restauration...).

Si à ce stade, l'emploi a plutôt été bien préservé dans la branche, les entreprises s'attachant à conserver les compétences en raison des difficultés à recruter sur des métiers techniques, la prévision de perte de chiffre d'affaires pour 2020 est avérée et sera variable selon l'activité principale des entreprises.

La dernière enquête réalisée auprès des entreprises adhérentes à la FFQ en date du 25 novembre 2020, met en évidence des éléments suivants :

- s'agissant des entreprises ayant une activité de détail (vente aux particuliers), la perte de chiffre d'affaires pour 2020 est estimée à – 2,2 % ;
- s'agissant des entreprises ayant une activité mixte (vente aux particuliers et aux professionnels), la perte de chiffre d'affaires pour 2020 est estimée à – 0,6 % ;
- s'agissant des entreprises ayant une activité B to B (vente aux professionnels) qui emploient 74 % des salariés de la branche, la perte de chiffre d'affaires pour 2020 est estimée à – 7 % (tous clients confondus).

Pour les entreprises approvisionnant l'industrie, la perte de chiffre d'affaires est estimée quant à elle à – 16,5 % pour 2020.

61 % des entreprises répondantes indiquent qu'elles n'ont aucune visibilité sur leur activité pour le 1^{er} trimestre 2021.

24 % d'entre elles prévoient une dégradation de l'emploi au sein de leur entreprise.

22 % ont encore recours au chômage partiel et 9 % envisagent des licenciements économiques.

Ainsi, selon l'activité principale des entreprises, la situation actuelle fait courir des risques sur l'emploi dans certaines entreprises de la branche.

De plus, un retournement de situation face à une conjoncture très incertaine mais pouvant évoluer défavorablement et ce rapidement, n'est pas à exclure et pourrait également avoir des conséquences en termes d'emploi s'agissant des segments de l'activité moins impactés jusqu'à présent.

Les risques de défaillance des clients en cascade, des prévisions très moyennes pour l'activité bâtiment et la commande publique et les fortes inquiétudes s'agissant de l'activité « approvisionnement à l'industrie » constituent autant de signaux négatifs pour les entreprises.

Le diagnostic ci-dessus posé, constitue une photographie fidèle mais non exhaustive de la situation des entreprises de la branche, diagnostic dont les entreprises pourront s'inspirer étant toutefois précisé qu'il appartiendra à ces dernières d'établir leur propre diagnostic conformément aux dispositions prévues à l'article 2.10 du présent accord.

C'est donc dans ce contexte de crise sanitaire et économique grave liée à la pandémie « Covid-19 », que les partenaires sociaux de la branche, animés par le souhait de protéger les entreprises et leurs salariés du risque de destruction d'emplois dans la branche, synonyme notamment de perte de compétences et donc de difficultés en termes d'opérationnalité lorsque la situation reviendra à la normale, sont convenus d'instituer le dispositif d'APLD, dispositif mobilisable dans l'intérêt commun des entreprises et des salariés de la branche et permettant une mise en œuvre plus durable de l'activité partielle et dans de meilleures conditions.

Le présent accord permet le recours au dispositif de l'APLD en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, sous réserve pour les entreprises, d'élaborer un document précisant les conditions de mise en œuvre prévues par ledit accord.

Il ne présente aucun caractère obligatoire, les entreprises étant libres d'y avoir recours ou non.

Les parties signataires soulignent en effet l'importance de privilégier la négociation d'entreprise dès lors que les conditions le permettent. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Article 1^{er} | Champ d'application. Durée de l'accord

Article 1.1 | Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (employés et personnel de maîtrise (IDCC 1383, brochure n° 3311) ou de tout autre texte qui lui serait substitué.

Il est applicable sur l'ensemble du territoire national français.

Les parties signataires sont convenues qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, l'accord ayant vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche et ce quelle que soit leur taille.

Article 1.2 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 2 | Conditions d'application

Article 2.1 | Début d'application du dispositif

Le dispositif d'APLD prévu par le présent accord est mis en œuvre dans la branche à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

La date à partir de laquelle l'employeur demande le placement en APLD de ses salariés ne peut pas être antérieure au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'administration.

Article 2.2 | Activités et salariés concernés

Tous les salariés de la branche ont vocation à bénéficier du dispositif d'APLD, quelle que soit la nature de leur contrat, y compris les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur définit les activités, unités, services, équipes, unités de travail..., et la catégorie de salariés de l'entreprise ou de l'établissement auxquels s'applique le dispositif d'APLD.

Le dispositif ainsi mis en œuvre ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Il est rappelé que conformément à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, la possibilité de recourir à l'APLD de manière individualisée n'est pas autorisée.

Article 2.3 | Réduction maximale de l'horaire de travail

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

La réduction de l'horaire de travail au titre de l'APLD ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail, sauf cas exceptionnels et sur décision de l'autorité administrative, où elle peut aller jusqu'à 50 % de la durée légale. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif, étant précisé que cette notion de durée d'application diffère de celle de période de référence.

Un point entre les parties sera fait tous les 6 mois sur l'application de cette réduction.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée. Toutefois le lissage de la rémunération s'impose à l'employeur lorsque la baisse d'activité dépasse en moyenne 40 % pendant une période de 6 mois.

En cas de suspension temporaire d'activité, la durée maximale de celle-ci ne pourra excéder 2 mois consécutifs.

À son retour, le salarié bénéficiera, à sa demande, d'un entretien avec la direction de l'entreprise ou son supérieur hiérarchique, en vue de faciliter sa reprise d'activité.

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à faire preuve d'équité dans la répartition de cette réduction entre les différents salariés concernés, afin que chaque salarié dispose du même temps travaillé et du même temps chôme.

Ainsi, dans une même équipe à poste équivalent et compétences égales, l'entreprise s'organisera dans la mesure du possible pour que la charge de travail soit répartie afin d'assurer une rotation du niveau d'activité partielle, de façon à limiter la baisse de salaire.

Cette équité de rotation entre les salariés disposant des mêmes compétences sera examinée lors des réunions du CSE de l'entreprise.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés, soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'APLD.

Article 2.4 | Indemnisation des salariés

Le document unilatéral élaboré par l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en APLD.

En application du présent accord, le salarié placé en APLD reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 ou les textes qui leur seraient substitués, relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À date, la rémunération maximale prise en compte pour calculer cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du Smic. Hors cas particuliers (ex. : apprentis payés en pourcentage du Smic), le montant plancher de cette indemnité correspond au Smic net.

Article 2.5 | Conséquences de l'entrée dans le dispositif

Sont notamment maintenues au bénéfice des salariés placés en APLD, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- les garanties de prévoyance collective.

Les périodes de recours à l'APLD sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté et des droits CPF.

Article 2.6 | Transfert de personnel

Afin de limiter le recours à l'activité partielle quand elles disposent des compétences requises en interne, les entreprises s'engagent à examiner, le cas échéant, chaque situation permettant le prêt de main d'œuvre entre chaque service, établissement et société du groupe auquel elles appartiennent, dans le respect des obligations légales en la matière.

Le cas échéant, l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice formalisent le prêt de main d'œuvre via une convention.

Le prêt de main d'œuvre requiert au préalable, l'accord exprès du salarié concerné, matérialisé par un avenant à son contrat de travail. S'il refuse, le salarié ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

Les salariés concernés et volontaires verront leurs salaires maintenus. Les frais de déplacements supplémentaires éventuels seront pris en charge par l'entreprise d'accueil. Les éléments de rémunération resteront ceux de la structure d'origine, sauf accord particulier.

Article 2.7 | Mobilisation des jours de congés payés, jours de repos et utilisation du compte personnel de formation (CPF)

Les salariés concernés par le dispositif d'APLD qui souhaitent bénéficier d'un maintien de leur rémunération peuvent à leur demande, et après accord de leur hiérarchie, décider de substituer des congés acquis ainsi que des jours de repos acquis antérieurement au placement en APLD.

Un salarié placé en APLD qui souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, a également la possibilité, à son initiative, de mobiliser son compte personnel de formation.

Dès lors qu'un salarié décide de mobiliser son CPF pour suivre une formation au cours de cette période, et que les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge du coût

intégral de la formation, une dotation directement sur son CPF ou un abondement du projet visé par le salarié, peut être envisagé par l'employeur.

Article 2.8 | Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

Article 2.8.1 | Engagements en matière d'emploi

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

En application du présent accord, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle longue durée. 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.

Il doit s'agir au minimum, d'un engagement à ne pas licencier pour motif économique, les salariés placés en APLD pendant la durée de l'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement.

L'employeur, en lien avec le CSE, s'il existe, peut décider d'étendre ces engagements au-delà du strict périmètre des salariés placés en APLD.

Il est rappelé que l'employeur s'expose à rembourser à l'État, les sommes perçues au titre de l'APLD pour chaque salarié subissant une réduction d'activité dans le cadre de l'APLD et dont le contrat de travail serait 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 établi par l'employeur, pendant la durée de recours au dispositif.

Article 2.8.2 | Engagements en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance cruciale de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises de la branche. Il s'agit notamment, de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre en particulier, aux défis technologiques et environnementaux.

Une étude, à savoir une cartographie des métiers, vient d'être initiée dans la branche avec l'appui d'AKTO : elle permettra notamment de recueillir des données relatives aux métiers d'avenir, à ceux en tension ainsi qu'à ceux en forte mutation ou risque d'obsolescence.

À cet égard, les partenaires sociaux 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 national des certifications professionnelles (RNCP).

Les partenaires sociaux sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'APLD pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Dans ce cadre, les entreprises s'engagent à mettre en place un entretien avec tous les salariés placés en APLD qui le sollicitent afin déterminer les possibles formations qui pourraient être suivies par ces derniers.

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 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, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans

les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences (AKTO) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, 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) des commerces de quincaillerie-fournitures industrielles au sein de l'opérateur de compétences AKTO afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits ci-dessus.

La liste des besoins en matière de formation professionnelle peut être, le cas échéant, également coconstruite avec l'OPCO ou à terme, avec l'observatoire des métiers.

Ces engagements doivent répondre à un double objectif :

- se former aux métiers de demain ;
- et s'assurer de la capacité des salariés de répondre aux problématiques actuelles en matière d'emploi et leur donnant la faculté de répondre à des besoins immédiats.

Article 2.9 | Engagement complémentaire des dirigeants salariés et mandataires sociaux

Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises mettant en œuvre le dispositif d'APLD, dans un objectif de solidarité avec les salariés concernés, concernant leurs dirigeants salariés de droit français (ayant le statut de mandataires sociaux au sein d'une seule entreprise), à encadrer les conditions de détermination de leurs éléments de rémunération proportionnellement aux efforts consentis par les salariés pendant la période d'application du dispositif.

Article 2.10 | Adaptation des dispositions du présent accord de branche au sein des entreprises

Les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique de l'APLD en application du présent accord, élaborent un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect des stipulations dudit accord.

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le CSE 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.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur devra comporter le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et ses perspectives d'activité, diagnostic qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord. Le document susvisé mentionnera en outre :

- les activités et les catégories de salariés auxquels s'applique l'APLD ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 2.3 du présent accord ;

- les modalités d’indemnisation des salariés placés en APLD ;
- les engagements et leur périmètre en matière d’emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés par le dispositif APLD ;
- la date de début et durée d’application du dispositif APLD étant précisé que le bénéfice du dispositif est accordé jusqu’au 31 décembre 2022 ;
- les modalités d’information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l’APLD. Cette information devra avoir lieu au moins tous les 2 mois en application de l’article 2.11 du présent accord.

L’autorité administrative dispose d’un délai de 21 jours pour homologuer le document à compter de la réception de la demande complète.

La décision d’homologation vaut autorisation d’activité réduite pour une durée de 6 mois.

En l’absence de réponse dans le délai prescrit, l’administration est réputée avoir homologué le document.

L’autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan portant sur le respect des engagements.

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 de l’APLD.

En cas de refus d’homologation du document unilatéral par l’autorité administrative, l’employeur peut, s’il souhaite reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le CSE, s’il existe.

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

Article 2.11 | Modalités d’information des institutions représentatives du personnel et des salariés sur la mise en œuvre de l’accord

L’employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d’activité partielle les concernant par tout moyen.

L’employeur informe individuellement les salariés préalablement à leur entrée dans le dispositif d’APLD par écrit (e-mail ou courrier) en respectant au minimum un délai de 5 jours ouvrables.

Ce même délai de prévenance doit également être respecté à la sortie du dispositif.

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 de l’APLD ;
- le nombre mensuel d’heures chômées au titre de l’APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l’APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d’un accompagnement en formation professionnelle.

Les employeurs doivent transmettre, dans le cadre des missions dévolues à la CPPNI (art. L. 2232-9 du code du travail), par voie électronique, au secrétariat de la CPPNI (secretariat@ffq-france.org) :

- 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 conclu en vue de mettre en œuvre l'activité partielle longue durée.

Article 3 | Dispositions finales

Article 3.1 | Suivi de l'accord

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche le soin de procéder, tous les 2 mois, 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 2.11 susvisé.

Article 3.2 | Révision de l'accord

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et suivants du code du travail, le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application.

Les demandes de révision devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des autres parties signataires ou bien par tout autre moyen permettant de conférer date certaine.

La demande de révision devra obligatoirement être accompagnée des modifications que son ou ses auteur(s) souhaite(nt) voir apporter au présent accord.

Article 3.3 | Dépôt. Formalités

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés et sera déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lyon. Il 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.

Fait à Lyon, le 17 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3311 | Conventions collectives nationales

**COMMERCE DE QUINCAILLERIE, FOURNITURES INDUSTRIELLES,
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**

IDCC : 1383 | **EMPLOYÉS ET PERSONNEL DE MAÎTRISE**

IDCC : 731 | **CADRES**

Accord du 17 décembre 2020

relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2150005M

IDCC : 731

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

FFQ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les entreprises devant faire face à une réduction durable de leur activité liée à la crise sanitaire actuelle ont la possibilité de recourir au dispositif temporaire d'activité partielle longue durée (APLD) créé par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (« activité réduite pour le maintien en emploi ») et dont les modalités ont été fixées par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié par les décrets n° 2020-1188 du 29 septembre 2020, n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 et n° 2020-1579 du 14 décembre 2020.

Ce dispositif s'adresse aux entreprises qui subissent une réduction d'activité durable ne compromettant pas leur pérennité.

La crise sanitaire liée à la pandémie « Covid-19 » entraîne un fort ralentissement de l'activité socio-économique du pays notamment durant les périodes de confinement décidées par les pouvoirs publics en vue de juguler le développement du virus « Covid-19 ».

De plus, de nouvelles phases de confinement pourraient être décidées à intervalles réguliers tant que des traitements ou vaccins ne permettront pas d'éradiquer la pandémie.

Les études le démontrent, l'ampleur d'une telle crise aura un effet durable sur la situation économique, au minimum durant encore plusieurs mois, voire plusieurs années.

Bien qu'inégalement touché, selon les activités des entreprises le composant, le secteur des Commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison n'a pas été épargné par cette crise et certaines entreprises, en fonction de leur activité principale, ont rencontré et rencontrent encore des difficultés sérieuses.

Le secteur des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison présente la particularité d'être un secteur très atomisé.

Il compte des entreprises de toutes tailles, bien qu'essentiellement composé de TPE/PME, opérant sur des segments d'activités divers et variés : détail, mixte (clients particuliers et professionnels), B to B (approvisionnement de l'industrie, du bâtiment, de l'agriculture, de la commande publique, grossistes en divers matériels et produits...).

Si les entreprises relevant du commerce de détail de quincaillerie semblent moins impactées par la crise pour le moment, celles relevant du B to B, qui emploient plus de 74 % des salariés de la branche (cf. rapport de branche 2019), ont rencontré et rencontrent encore des difficultés.

Les négociants/distributeurs constituent le principal canal de distribution auprès des professionnels de l'industrie, du BTP, de l'agriculture, de la viticulture, des marchés publics et d'autres professionnels dont certains n'ont pas repris leur activité.

L'activité des distributeurs spécialisés en quincaillerie, fournitures industrielles et ses perspectives d'évolution sont étroitement liées à l'activité de leurs clients : les sous-traitants de l'industrie mécanique, automobile, aéronautique, les artisans mais aussi majors du BTP se fournissent auprès des grossistes en quincaillerie-fournitures industrielles et force est de constater que certains de ces différents secteurs d'activité ont été très affectés par la crise et le sont encore et pour certains, durablement (sous-traitants des secteurs aéronautique et de l'automobile, du secteur du tourisme et des loisirs pour les produits et matériels de maintenance ; gros chantiers du bâtiment qui peinent à redémarrer ; commande publique en berne, secteurs sinistrés tels que l'hôtellerie et la restauration...).

Si à ce stade, l'emploi a plutôt été bien préservé dans la branche, les entreprises s'attachant à conserver les compétences en raison des difficultés à recruter sur des métiers techniques, la prévision de perte de chiffre d'affaires pour 2020 est avérée et sera variable selon l'activité principale des entreprises.

La dernière enquête réalisée auprès des entreprises adhérentes à la FFQ en date du 25 novembre 2020, met en évidence des éléments suivants :

- s'agissant des entreprises ayant une activité de détail (vente aux particuliers), la perte de chiffre d'affaires pour 2020 est estimée à – 2,2 % ;
- s'agissant des entreprises ayant une activité mixte (vente aux particuliers et aux professionnels), la perte de chiffre d'affaires pour 2020 est estimée à – 0,6 % ;
- s'agissant des entreprises ayant une activité B to B (vente aux professionnels) qui emploient 74 % des salariés de la branche, la perte de chiffre d'affaires pour 2020 est estimée à – 7 % (tous clients confondus).

Pour les entreprises approvisionnant l'industrie, la perte de chiffre d'affaires est estimée quant à elle à – 16,5 % pour 2020.

61 % des entreprises répondantes indiquent qu'elles n'ont aucune visibilité sur leur activité pour le 1^{er} trimestre 2021.

24 % d'entre elles prévoient une dégradation de l'emploi au sein de leur entreprise.

22 % ont encore recours au chômage partiel et 9 % envisagent des licenciements économiques.

Ainsi, selon l'activité principale des entreprises, la situation actuelle fait courir des risques sur l'emploi dans certaines entreprises de la branche.

De plus, un retournement de situation face à une conjoncture très incertaine mais pouvant évoluer défavorablement et ce rapidement, n'est pas à exclure et pourrait également avoir des conséquences en termes d'emploi s'agissant des segments de l'activité moins impactés jusqu'à présent.

Les risques de défaillance des clients en cascade, des prévisions très moyennes pour l'activité bâtiment et la commande publique et les fortes inquiétudes s'agissant de l'activité « approvisionnement à l'industrie » constituent autant de signaux négatifs pour les entreprises.

Le diagnostic ci-dessus posé, constitue une photographie fidèle mais non exhaustive de la situation des entreprises de la branche, diagnostic dont les entreprises pourront s'inspirer étant toutefois précisé qu'il appartiendra à ces dernières d'établir leur propre diagnostic conformément aux dispositions prévues à l'article 2.10 du présent accord.

C'est donc dans ce contexte de crise sanitaire et économique grave liée à la pandémie « Covid-19 », que les partenaires sociaux de la branche, animés par le souhait de protéger les entreprises et leurs salariés du risque de destruction d'emplois dans la branche, synonyme notamment de perte de compétences et donc de difficultés en termes d'opérationnalité lorsque la situation reviendra à la normale, sont convenus d'instituer le dispositif d'APLD, dispositif mobilisable dans l'intérêt commun des entreprises et des salariés de la branche et permettant une mise en œuvre plus durable de l'activité partielle et dans de meilleures conditions.

Le présent accord permet le recours au dispositif de l'APLD en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, sous réserve pour les entreprises, d'élaborer un document précisant les conditions de mise en œuvre prévues par ledit accord.

Il ne présente aucun caractère obligatoire, les entreprises étant libres d'y avoir recours ou non.

Les parties signataires soulignent en effet l'importance de privilégier la négociation d'entreprise dès lors que les conditions le permettent. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Article 1^{er} | Champ d'application. Durée de l'accord

Article 1.1 | Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (cadres, IDCC 0731, brochure n° 3311) ou de tout autre texte qui lui serait substitué.

Il est applicable sur l'ensemble du territoire national français.

Les parties signataires sont convenues qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, l'accord ayant vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche et ce quelle que soit leur taille.

Article 1.2 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 2 | Conditions d'application

Article 2.1 | Début d'application du dispositif

Le dispositif d'APLD prévu par le présent accord est mis en œuvre dans la branche à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

La date à partir de laquelle l'employeur demande le placement en APLD de ses salariés ne peut pas être antérieure au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'administration.

Article 2.2 | Activités et salariés concernés

Tous les salariés de la branche ont vocation à bénéficier du dispositif d'APLD, quelle que soit la nature de leur contrat, y compris les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur définit les activités, unités, services, équipes, unités de travail..., et la catégorie de salariés de l'entreprise ou de l'établissement auxquels s'applique le dispositif d'APLD.

Le dispositif ainsi mis en œuvre ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Il est rappelé que conformément à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, la possibilité de recourir à l'APLD de manière individualisée n'est pas autorisée.

Article 2.3 | Réduction maximale de l'horaire de travail

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

La réduction de l'horaire de travail au titre de l'APLD ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail, sauf cas exceptionnels et sur décision de l'autorité administrative, où elle peut aller jusqu'à 50 % de la durée légale. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif, étant précisé que cette notion de durée d'application diffère de celle de période de référence.

Un point entre les parties sera fait tous les 6 mois sur l'application de cette réduction.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée. Toutefois le lissage de la rémunération s'impose à l'employeur lorsque la baisse d'activité dépasse en moyenne 40 % pendant une période de 6 mois.

En cas de suspension temporaire d'activité, la durée maximale de celle-ci ne pourra excéder 2 mois consécutifs.

À son retour, le salarié bénéficiera, à sa demande, d'un entretien avec la direction de l'entreprise ou son supérieur hiérarchique, en vue de faciliter sa reprise d'activité.

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à faire preuve d'équité dans la répartition de cette réduction entre les différents salariés concernés, afin que chaque salarié dispose du même temps travaillé et du même temps chômé.

Ainsi, dans une même équipe à poste équivalent et compétences égales, l'entreprise s'organisera dans la mesure du possible pour que la charge de travail soit répartie afin d'assurer une rotation du niveau d'activité partielle, de façon à limiter la baisse de salaire.

Cette équité de rotation entre les salariés disposant des mêmes compétences sera examinée lors des réunions du CSE de l'entreprise.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés, soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'APLD.

Article 2.4 | Indemnisation des salariés

Le document unilatéral élaboré par l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en APLD.

En application du présent accord, le salarié placé en APLD reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 ou les textes qui leur seraient substitués, relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À date, la rémunération maximale prise en compte pour calculer cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du Smic. Hors cas particuliers (ex. : apprentis payés en pourcentage du Smic), le montant plancher de cette indemnité correspond au Smic net.

Article 2.5 | Conséquences de l'entrée dans le dispositif

Sont notamment maintenues au bénéfice des salariés placés en APLD, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- les garanties de prévoyance collective.

Les périodes de recours à l'APLD sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté et des droits CPF.

Article 2.6 | Transfert de personnel

Afin de limiter le recours à l'activité partielle quand elles disposent des compétences requises en interne, les entreprises s'engagent à examiner, le cas échéant, chaque situation permettant le prêt de main d'œuvre entre chaque service, établissement et société du groupe auquel elles appartiennent, dans le respect des obligations légales en la matière.

Le cas échéant, l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice formalisent le prêt de main d'œuvre via une convention.

Le prêt de main d'œuvre requiert au préalable, l'accord exprès du salarié concerné, matérialisé par un avenant à son contrat de travail. S'il refuse, le salarié ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

Les salariés concernés et volontaires verront leurs salaires maintenus. Les frais de déplacements supplémentaires éventuels seront pris en charge par l'entreprise d'accueil. Les éléments de rémunération resteront ceux de la structure d'origine, sauf accord particulier.

Article 2.7 | Mobilisation des jours de congés payés, jours de repos et utilisation du compte personnel de formation (CPF)

Les salariés concernés par le dispositif d'APLD qui souhaitent bénéficier d'un maintien de leur rémunération peuvent à leur demande, et après accord de leur hiérarchie, décider de substituer des congés acquis ainsi que des jours de repos acquis antérieurement au placement en APLD.

Un salarié placé en APLD qui souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, a également la possibilité, à son initiative, de mobiliser son compte personnel de formation.

Dès lors qu'un salarié décide de mobiliser son CPF pour suivre une formation au cours de cette période, et que les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge du coût

intégral de la formation, une dotation directement sur son CPF ou un abondement du projet visé par le salarié, peut être envisagé par l'employeur.

Article 2.8 | Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

Article 2.8.1 | Engagements en matière d'emploi

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

En application du présent accord, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle longue durée. 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.

Il doit s'agir au minimum, d'un engagement à ne pas licencier pour motif économique, les salariés placés en APLD pendant la durée de l'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement.

L'employeur, en lien avec le CSE, s'il existe, peut décider d'étendre ces engagements au-delà du strict périmètre des salariés placés en APLD.

Il est rappelé que l'employeur s'expose à rembourser à l'État, les sommes perçues au titre de l'APLD pour chaque salarié subissant une réduction d'activité dans le cadre de l'APLD et dont le contrat de travail serait 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 établi par l'employeur, pendant la durée de recours au dispositif.

Article 2.8.2 | Engagements en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance cruciale de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises de la branche. Il s'agit notamment, de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre en particulier, aux défis technologiques et environnementaux.

Une étude, à savoir une cartographie des métiers, vient d'être initiée dans la branche avec l'appui d'AKTO : elle permettra notamment de recueillir des données relatives aux métiers d'avenir, à ceux en tension ainsi qu'à ceux en forte mutation ou risque d'obsolescence.

À cet égard, les partenaires sociaux 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 national des certifications professionnelles (RNCP).

Les partenaires sociaux sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'APLD pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Dans ce cadre, les entreprises s'engagent à mettre en place un entretien avec tous les salariés placés en APLD qui le sollicitent afin déterminer les possibles formations qui pourraient être suivies par ces derniers.

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 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, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans

les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences (AKTO) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, 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) des commerces de quincaillerie-fournitures industrielles au sein de l'opérateur de compétences AKTO afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits ci-dessus.

La liste des besoins en matière de formation professionnelle peut être, le cas échéant, également coconstruite avec l'OPCO ou à terme, avec l'observatoire des métiers.

Ces engagements doivent répondre à un double objectif :

- se former aux métiers de demain ;
- et s'assurer de la capacité des salariés de répondre aux problématiques actuelles en matière d'emploi et leur donnant la faculté de répondre à des besoins immédiats.

Article 2.9 | Engagement complémentaire des dirigeants salariés et mandataires sociaux

Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises mettant en œuvre le dispositif d'APLD, dans un objectif de solidarité avec les salariés concernés, concernant leurs dirigeants salariés de droit français (ayant le statut de mandataires sociaux au sein d'une seule entreprise), à encadrer les conditions de détermination de leurs éléments de rémunération proportionnellement aux efforts consentis par les salariés pendant la période d'application du dispositif.

Article 2.10 | Adaptation des dispositions du présent accord de branche au sein des entreprises

Les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique de l'APLD en application du présent accord, élaborent un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect des stipulations dudit accord.

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le CSE 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.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur devra comporter le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et ses perspectives d'activité, diagnostic qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord. Le document susvisé mentionnera en outre :

- les activités et les catégories de salariés auxquels s'applique l'APLD ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 2.3 du présent accord ;

- les modalités d’indemnisation des salariés placés en APLD ;
- les engagements et leur périmètre en matière d’emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés par le dispositif APLD ;
- la date de début et durée d’application du dispositif APLD étant précisé que le bénéfice du dispositif est accordé jusqu’au 31 décembre 2022 ;
- les modalités d’information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l’APLD. Cette information devra avoir lieu au moins tous les 2 mois en application de l’article 2.11 du présent accord.

L’autorité administrative dispose d’un délai de 21 jours pour homologuer le document à compter de la réception de la demande complète.

La décision d’homologation vaut autorisation d’activité réduite pour une durée de 6 mois.

En l’absence de réponse dans le délai prescrit, l’administration est réputée avoir homologué le document.

L’autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan portant sur le respect des engagements.

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 de l’APLD.

En cas de refus d’homologation du document unilatéral par l’autorité administrative, l’employeur peut, s’il souhaite reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le CSE, s’il existe.

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

Article 2.11 | Modalités d’information des institutions représentatives du personnel et des salariés sur la mise en œuvre de l’accord

L’employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d’activité partielle les concernant par tout moyen.

L’employeur informe individuellement les salariés préalablement à leur entrée dans le dispositif d’APLD par écrit (e-mail ou courrier) en respectant au minimum un délai de 5 jours ouvrables.

Ce même délai de prévenance doit également être respecté à la sortie du dispositif.

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 de l’APLD ;
- le nombre mensuel d’heures chômées au titre de l’APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l’APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d’un accompagnement en formation professionnelle.

Les employeurs doivent transmettre, dans le cadre des missions dévolues à la CPPNI (art. L. 2232-9 du code du travail), par voie électronique, au secrétariat de la CPPNI (secretariat@ffq-france.org) :

- 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 conclu en vue de mettre en œuvre l'activité partielle longue durée.

Article 3 | Dispositions finales

Article 3.1 | Suivi de l'accord

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche le soin de procéder, tous les 2 mois, 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 2.11 susvisé.

Article 3.2 | Révision de l'accord

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et suivants du code du travail, le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application.

Les demandes de révision devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des autres parties signataires ou bien par tout autre moyen permettant de conférer date certaine.

La demande de révision devra obligatoirement être accompagnée des modifications que son ou ses auteur(s) souhaite(nt) voir apporter au présent accord.

Article 3.3 | Dépôt. Formalités

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés et sera déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lyon. Il 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.

Fait à Lyon, le 17 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 8 décembre 2020
relatif au versement d'un complément mensuel dit « Ségur de la santé »

NOR : ASET2150011M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

CFDT PSTE ;

SNFOCOS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre du « Ségur de la santé », le ministre des solidarités et de la santé a pris la décision de mobiliser des moyens financiers, destinés à revaloriser les professionnels des établissements de santé et des EHPAD. Cette revalorisation s'est traduite par la signature d'un protocole concernant les sages-femmes et les personnels non médicaux. Cette mesure se traduit dans le secteur public par une revalorisation socle des salaires des sages-femmes et des personnels non médicaux.

Le vecteur juridique de ces mesures est le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2021 ainsi que les supports par lesquels seront versés les financements complémentaires afférents.

Les partenaires sociaux ont demandé une égalité de traitement entre professionnels des établissements de santé publics et privés. Le ministre a assuré que le secteur privé solidaire bénéficierait d'un traitement équitable par rapport au secteur public sous réserve de la conclusion d'un accord collectif transposant les mesures prévues par le protocole. Cette transposition doit reprendre textuellement les mesures prévues dans le public afin que l'ensemble des personnels concernés par ces dernières puissent bénéficier d'une augmentation similaire.

Le présent accord a donc pour objet de transposer cette mesure en instaurant un complément mensuel dit du « Ségur de la santé ».

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est conclu au bénéfice des personnels non médicaux des établissements de santé des UGECAM et des EHPAD des UGECAM, à savoir l'ensemble des métiers des filières soignante, éducative, administrative, logistique ainsi que les sages-femmes dès lors qu'ils relèvent de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957.

Article 2 | Montant et modalités de versement

Les salariés visés à l'article 1^{er} bénéficient d'un complément mensuel dit « Ségur de la santé » égal à 238 € brut pour un temps plein. Ce complément est versé sur 12 mois.

Le montant du complément mensuel est fixé proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

Pour les salariés exerçant dans plusieurs structures, le montant dudit complément est calculé au prorata du temps accompli dans l'une des structures mentionnées à l'article 1^{er}.

Cet élément versé tous les mois, est calculé selon les modalités applicables à la rémunération de base.

Le complément mensuel est exclu de l'assiette de calcul des éléments de salaire prévus par la convention collective nationale de travail du 8 février 1957.

Article 3 | Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre du complément « Ségur de la santé » se fera dans les conditions suivantes :

- un montant de 117 € en brut à effet du 1^{er} septembre 2020 ;
- un montant de 121 € en brut à effet du 1^{er} décembre 2020.

À ce titre, il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet et conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, prévalent sur ce dernier.

Article 4 | Conditionnement du versement du complément mensuel « Ségur de la santé » au versement du financement correspondant

Le paiement du complément mensuel est conditionné à son financement par les pouvoirs publics.

Cette disposition constitue la condition essentielle du présent accord.

Article 5 | Durée et caractère impératif de l'accord

Les partenaires sociaux se rencontreront dans l'année suivant l'entrée en vigueur du présent accord afin de procéder à l'évaluation de la mise en œuvre des dispositions.

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale.

Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Montreuil, le 8 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Adhésion par lettre du 4 décembre 2020
de la FranceActive-FNEAPL à l'accord du 4 décembre 2020
relatif à l'activité partielle de longue durée

NOR : ASET2150007M

IDCC : 2511

FranceActive-FNEAPL

Sisco, le 4 décembre 2020.

Marine de Sisco

20233 Sisco.

Madame, Monsieur,

L'organisation FranceActive-FNEAPL est une organisation patronale dont le but est la promotion et la défense des intérêts collectifs professionnels, matériels, moraux et économiques des personnes morales de droit privé exploitant à titre commercial principal et habituel des activités physiques récréatives et des sociétés exploitant des installations sportives et de loisirs.

FranceActive-FNEAPL est adhérente de la convention collective nationale du sport depuis le 9 avril 2013. Certains de ses administrateurs participent aujourd'hui à la négociation collective dans la branche du sport à travers un accord avec le conseil national des employeurs associatifs, organisation représentative.

En parallèle et pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 » et ses conséquences tant sanitaires qu'économiques, les partenaires sociaux, par accord du 4 décembre 2020 conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée, dénommé « APLD », afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche, dès lors que les structures auront une visibilité suffisante sur la reprise des activités sportives compte tenu des restrictions sanitaires applicables. Cet accord est permis par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ainsi que de ses décrets d'application, qui permettent le recours à l'activité partielle de longue durée en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Thierry Doll, adhérent du CNEA, président de FranceActive-FNEAPL a participé à cette négociation.

Dès la connaissance de cet accord, les entreprises adhérentes de FranceActive-FNEAPL ont souhaité pouvoir s'en prévaloir, au regard tant de la légitimité des interventions de FranceActive-FNEAPL que de la nécessité pour ces entreprises de pouvoir bénéficier de l'ensemble des outils susceptibles de permettre de lutter contre les effets de l'épidémie « Covid-19 ». Elles ont ainsi sollicité l'organisation FranceActive-FNEAPL en vue d'envisager leur adhésion à cet accord.

En conséquence et après avoir obtenu l'accord de son conseil d'administration lors d'une consultation par courriel en date du 5 décembre 2020, l'organisation FranceActive-FNEAPL, décide par la présente d'adhérer à l'accord du 4 décembre 2020 relatif à l'activité partielle dans la branche sport, au nom et pour le compte de l'ensemble de ses entreprises adhérentes. Vous trouverez ci-joint un extrait de la délibération précitée et une version de l'accord signée par notre organisation.

Conformément aux dispositions de l'article L2261-3 du code du travail, la présente adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Restant à votre pleine et entière disposition, je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de mes meilleurs sentiments.

Le président.

Accord 24 novembre 2020

relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2051044M

IDCC : 18

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

UIT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CFTC CMTE ;

CGT THC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La crise sanitaire fragilise le monde, et tout particulièrement notre pays depuis 8 mois.

Dans ce contexte, avec le souci de préserver l'emploi et de sauvegarder les compétences au sein des entreprises de la branche, garants de la survie de celles-ci au même titre que le sont l'activité et le chiffre d'affaires, il est essentiel que les partenaires sociaux, salariés et patronaux, aient un objectif commun, la préservation de l'entreprise et des emplois.

Tous les secteurs de notre filière ressentent, à des degrés divers, un environnement qui se dégrade et les prévisions ne sont pas optimistes, voire empreintes d'un pessimisme certain, doublé d'une visibilité nulle. Si notre filière, dans l'ensemble de ses composantes, affiche, globalement, une chute d'activité de l'ordre de 20 % à 50 % depuis le début de cette année 2020, avec des impacts très disparates d'une entreprise à l'autre, aucune certitude ne permet d'envisager la situation dans les prochains mois.

Situation encore plus incertaine, au début de ces nouvelles restrictions sanitaires dont les conséquences vont peser lourdement sur notre branche professionnelle.

Aussi, et animés par le seul objectif commun de sauvegarder et de soutenir l'ensemble des entreprises de la branche, et de préserver l'emploi de leurs salariés, il est de notre devoir partagé de leur ouvrir la voie à l'activité partielle de longue durée, au travers de la conclusion d'un accord qui fixe des engagements clairs de préservation de l'emploi et d'un ensemble de mesures sociales propres à rassurer les salariés.

Au moment où l'État limitera la prise en charge de l'activité partielle, pour en ramener l'indemnisation salariale et patronale à un niveau beaucoup plus bas que depuis le 15 mars 2020, cet accord, comme l'est le recours au chômage partiel pour la plus grande majorité des entreprises, en France, n'est pas la porte grande ouverte au recours à l'activité partielle, mais le sauve-conduit permettant de traverser socialement, le moins mal possible, les mois qui suivront les éventuels confinements qui s'imposeraient à nous.

C'est sur cette analyse humaine et économique, devant le caractère durable des impacts de la crise sanitaire, pour les entreprises du secteur de l'industrie du textile, et la menace sur l'emploi qui en résulte, que les partenaires sociaux conviennent de ce qui suit, 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 de longue durée.

Article 1^{er} | Conditions liées au choix de mise en place du dispositif

En application de l'article L. 2253-3 du code du travail, en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite de longue durée pour le maintien en emploi.

Les établissements, les entreprises ou les groupes qui souhaitent bénéficier du régime d'activité partielle spécifique, en application du présent accord de branche, sous réserve de son extension, devront élaborer, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, un document, dont le contenu est conforme aux stipulations du présent accord.

S'agissant d'un socle minimum, le cas échéant par la voie du dialogue social, l'établissement, l'entreprise ou le groupe peuvent convenir de dispositions plus favorables dans leur décision unilatérale, en fonction de leur situation économique.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des industries textiles, celles-ci devant élaborer un document unilatéral.

Tous les salariés sont susceptibles d'être placés en activité partielle, dans le cadre de ce dispositif spécifique, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI à temps plein ou à temps partiel, CDD à temps plein ou à temps partiel, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation.). En cas de contrat à temps partiel, la réduction du temps de travail devra, le cas échéant, être proportionnelle à la durée contractuelle du travail.

La réduction d'activité peut être prévue au niveau de l'entreprise, tout ou partie de l'établissement, unité de production, atelier, services, secteurs d'activité.

Article 3 | Réduction des horaires de travail

Les entreprises, concernées par les dispositions du présent accord, 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 40 % de la durée légale, sur la totalité de la durée de l'accord.

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

L'éventualité d'un événement particulier (sinistre, confinement généralisé...) pourrait conduire à la suspension de l'application du présent accord, au bénéfice des règles s'appliquant alors,

dans le cadre d'un arrêt d'activité pouvant être total, sans limitation de durée, et ce après information du CSE et de l'autorité administrative compétente.

Article 4 | Conditions d'application de l'accord de branche

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises, souhaitant bénéficier de ce régime spécifique d'activité partielle, en application du présent accord, sont tenues d'élaborer un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord, en fonction de la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

En application du présent accord, les entreprises veilleront à ce que la charge de travail soit adaptée et équitable, si possible mensuellement, pour les salariés placés dans ce dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée.

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

Sont maintenus, 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 ;
- les revenus permettant la validation des trimestres ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60^e heure indemnisée, dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- le maintien des garanties collectives de protection sociale complémentaire, en fonction des stipulations des contrats existants dans l'entreprise, conclus en application de l'accord de branche du 13 octobre 2010 ou d'accords spécifiques régionaux ;
- 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 perçu le salarié, s'il n'avait pas été placé dans le dispositif ;
- les périodes de recours au dispositif sont prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage, et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Les actions de formation doivent être privilégiées, pendant la réduction du temps de travail, via la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises, de la branche, du dispositif FNE-Formation et/ou du compte personnel de formation (CPF), avec l'accord du salarié, devant permettre la prise en charge intégrale des formations certifiantes et qualifiantes.

Pour les actions de formation répondant aux besoins de l'entreprise, concernant la montée en compétences du salarié en réduction d'activité, sur son métier ou sur un métier existant dans l'entreprise, l'indemnisation des heures de formation est de 100 % du salaire horaire brut.

En aucun cas, le salarié concerné ne peut percevoir une rémunération nette supérieure à celle perçue en cas de travail effectif sur la même période, les deux étant prises avant prélèvement à la source.

Les décisions unilatérales devront préciser 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. 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 partenaires sociaux estiment qu'il est souhaitable, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, justice et solidarité, de surseoir au versement de dividendes pendant les périodes de recours au dispositif activité partielle de longue durée.

Article 5 | Dispositions reprises dans le document unilatéral, élaboré en application du présent accord

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document unilatéral, élaboré en application du présent accord de branche, après son extension.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra préciser :

1° Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise, ou de l'établissement, et les perspectives d'activité qui viendront 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, qui peut être inférieure aux réductions maximales prévues à l'article 3 et qui peut être différente, selon les équipes, services ou établissements.

4° L'indemnisation des salariés qui est fixée à 73 % de la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, dans la limite de 4,5 Smic.

5° La date et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif est sollicité, et les éventuels avenants de prolongation, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, au cours d'une période de 36 mois (sous réserve de l'application des évolutions légales ou réglementaires du décompte de ces durées).

6° 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 concernés.

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

7° En cas de dégradation grave ou d'amélioration durable de la situation économique, sur l'initiative de l'employeur ou de la majorité des membres du CSE, le dispositif APLD pourra être suspendu et seront examinées les solutions les plus appropriées :

- si la situation économique continue de se dégrader, après la mise en œuvre du dispositif, sans perspectives d'amélioration possible, le CSE sera consulté sur les solutions proposées pouvant aller jusqu'au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) comportant, prioritairement, un plan de départs volontaires (PDV) ;
- si la situation économique s'améliore durablement, l'employeur et la majorité du CSE peuvent décider de surseoir au recours à la réduction d'activité.

8° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur le suivi du dispositif. Cette information devra avoir lieu, au moins, tous les 3 mois.

Le document unilatéral doit être adressé à l'autorité administrative pour homologation, accompagné de l'avis du CSE, s'il existe dans l'entreprise, dans les conditions de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020.

L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du 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'entreprise ou de l'établissement concerné par le dispositif, 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 de ce dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée.

Article 6 | Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout moyen.

L'employeur informe les salariés concernés de leur entrée ou de leur sortie du dispositif, par tout moyen, en respectant un délai de prévenance raisonnable, à fixer dans le document unilatéral.

Au minimum tous les 3 mois, le CSE, lorsqu'il existe, reçoit de l'employeur les informations anonymisées suivantes :

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

Les employeurs transmettent, par voie électronique, au secrétariat de la CPPNI de branche, le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise, conforme aux stipulations du présent accord de branche, accompagné de l'attestation de son homologation par l'administration.

Article 7 | Cas des entreprises de moins de 50 salariés

S'agissant d'un dispositif spécifique ouvert par la loi, à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, les dispositions du présent accord ne justifient pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 | Entrée en vigueur de l'accord et durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans, prenant effet le 1^{er} jour du mois suivant celui de la publication de l'arrêté d'extension.

Un an après l'entrée en vigueur du dispositif, un bilan des accords d'entreprise et des décisions unilatérales, transmis au secrétariat de la CPPNI, sera communiqué à ses membres permettant un point d'étape s'inscrivant dans le cadre de la négociation collective et prenant en considération l'évolution de la situation économique.

Article 9 | Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision à la demande d'une organisation signataire.

L'avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 10 | Dépôt et publicité de l'accord

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

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 et l'identité des signataires.

Fait à Clichy, le 24 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 2 décembre 2020

relatif à la mise en place du dispositif d'activité réduite
pour le maintien en emploi (ARME)

NOR : ASET2150012M

IDCC : 1316

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

GSOTF ;

CAP France ;

CNEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

UNSA Sport 3S ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

Préambule

La crise sanitaire engendrée par l'épidémie du « Covid-19 » entraîne de graves difficultés économiques dans le secteur du tourisme, et plus particulièrement dans la branche du tourisme social et familial.

Afin de permettre aux entreprises de faire face aux conséquences économiques de l'épidémie de « Covid-19 », sans avoir à procéder à des suppressions d'emploi ou d'en limiter le nombre, un nouveau dispositif spécifique d'activité partielle est mis en place à compter du 1^{er} juillet 2020 : pour cause « de réduction d'activité durable » (loi n° 2020-734, 17 juin 2020 et décrets d'application en vigueur). Il peut être mis en œuvre jusqu'au 30 juin 2022.

Cet outil, autrement dénommé activité partielle longue durée (APLD) a pour objectif de prendre le relais du dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par les pouvoirs publics durant la période de confinement et applicable jusqu'à la fin de l'année 2020 dans notre secteur. Si ce dispositif d'activité partielle exceptionnelle a permis de pallier les effets sur l'emploi durant la crise, il n'a cependant pas été suffisant pour préserver bon nombre de structures de la branche.

La crise sanitaire impacte fortement l'activité du tourisme social et familial, notamment du fait des restrictions de déplacement des populations, d'accueil des publics, des possibilités de restauration ou d'activité parties intégrantes des prestations de nos structures. Le tableau

ci-dessous fait état d'une estimation des pertes dans le secteur entre les mois de mars et octobre 2020 :

Tableau d'estimation des pertes liées à la crise sanitaire de la COVID-19 par mois et par type d'établissement au sein du secteur du Tourisme Social et Solidaire de mars à octobre 2020

	Pertes Mars (en €)	Pertes Avril (en €)	Pertes Mai (en €)	Pertes Juin (en €)	Pertes Juil. (en €)	Pertes Août (en €)	Pertes Sept. (en €)	Pertes Oct. (en €)	Pertes cumulées par type étab. (en €)
Camping	309 167	1 534 779	2 171 377	2 033 938	757 423	700 327	1 305 593	427 000	9 239 603
Hôtel/Résidence	8 831 954	13 884 093	15 315 651	17 745 979	7 934 679	6 554 379	6 607 010	4 862 080	81 735 824
Refuge	218 736	252 160	315 528	154 317	191 944	97 712	13 790	13 790	1 257 976
Gîtes	1 151 864	1 578 360	1 589 361	1 267 283	1 141 463	347 736	429 138	502 041	8 007 247
Centre sportif	963 543	2 949 925	2 484 652	2 229 737	2 065 568	1 755 726	1 343 000	1 283 500	15 075 651
Centre de vacances	14 478 419	20 175 789	24 035 241	24 778 426	16 310 749	9 887 581	6 484 552	5 238 755	121 389 512
Centre international de séjour	4 280 976	4 541 248	5 159 392	5 500 769	4 590 133	3 012 213	3 724 051	2 902 101	33 710 883
Maison familiale	751 233	1 035 517	1 452 920	1 511 090	2 021 705	2 256 555	1 192 037	481 558	10 702 615
Auberge de jeunesse	2 776 262	12 499 155	11 959 207	15 660 991	9 643 499	7 231 486	7 414 580	6 766 433	73 951 612
Village de vacances	15 177 599	34 071 940	47 489 105	58 782 446	33 123 444	18 601 476	20 243 611	8 372 748	235 862 371
Pertes TSS mensuelles	48 939 752	92 522 966	111 972 434	129 664 975	77 780 608	50 445 191	48 757 362	30 850 006	590 933 294

Source : UNAT novembre 2020.

Pour la période d'octobre à décembre 2020, les pertes sont estimées à 200 millions d'euros ; des chiffres actualisés pourront être fournis en temps utile.

Ainsi, cette crise exceptionnellement grave, et inédite, réclame d'accompagner les baisses durables d'activités des structures de la branche du tourisme social et familial et de faire de la défense de l'emploi et des compétences une priorité absolue permettant d'assurer une reprise de l'activité le moment venu.

Par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée, dénommée « APLD », afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche.

Cet accord vise à permettre le recours à l'activité partielle de longue durée en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils souhaitent que la mise en place de ce dispositif spécifique soit impérativement privilégiée par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail. À ce titre, le présent accord ne saurait remettre en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Les conditions de recours à l'activité partielle exceptionnelle prévue depuis le début de la crise sanitaire demeurant applicables au minimum jusqu'au 31 décembre 2020 dans notre secteur, l'accord en présence a pour objectif d'en prendre le relai à compter au plus tôt du 1^{er} janvier 2021 si la situation économique des structures l'impose.

Ils ont ainsi convenu ce qui suit :

Chapitre I^{er} Champ d'application

Article 1^{er} | Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979 (IDCC 1316).

Article 2 | Mise en œuvre de l'accord

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui ne disposent d'aucun délégué syndical, le présent accord de branche peut s'appliquer dans les conditions prévues aux articles suivants.

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, une négociation loyale doit être ouverte sur la mise en place du présent dispositif spécifique

d'activité partielle. Dans l'hypothèse où cette négociation n'aboutirait pas, les parties prévoient expressément que le présent accord de branche ne peut être mis en œuvre qu'après la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

Par ailleurs, pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, dans l'hypothèse d'une dégradation de la situation économique en cours d'utilisation de ce dispositif spécifique, et avant toute décision, l'employeur se réunira avec le/les délégués syndicaux. Cette réunion permettra de faire le point sur la situation et d'envisager les éventuelles évolutions du dispositif à travers la négociation. Dans ce cas, une négociation loyale doit être ouverte et aboutir soit à un accord majoritaire soit à la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

Article 3 | Salariés et activités éligibles

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) et de leur activité.

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est entendu entre les partenaires sociaux de la branche TSF que l'APLD ne peut être mise en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chapitre II Conditions d'application

Article 4 | Indemnisation des salariés et réduction du temps de travail

Le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) 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 prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

La réduction de l'horaire de travail au titre de l'APLD ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application de l'APLD prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 9, dans la limite d'une durée de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non sur une période de trente-six (36) mois consécutifs jusqu'au 31 décembre 2022. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale de 40 % peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. Cette situation particulière est précisée dans le document unilatéral élaboré par l'employeur, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre spécifique de l'APLD reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % minimum de sa rémunération brute, servant d'assiette à l'indemnité de congés payés. Si les conditions économiques le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir une indemnisation du salarié supérieure au minimum légal.

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.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils,

ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le 1^{er} jour de placement en APLD de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 70 % de 4,5 Smic.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En parallèle l'employeur perçoit une allocation d'activité partielle calculée selon les dispositions réglementaires applicables et financée par l'État et l'Unédic.

Cette allocation est versée pour les heures indemnisées dans la limite de la durée légale et d'une réduction du temps de travail limitée à 40 (ou 50 % à titre exceptionnel) sur la durée de mise en œuvre du dispositif. Le montant de l'indemnité s'élève à 60 % de la rémunération brute, servant d'assiette à l'indemnité de congés payés. En cas de dépassement l'entreprise devra informer le CSE quand il existe et les salariés au préalable conformément à l'article 10.

Cette indemnité est plafonnée dans la limite de 60 % de 4,5 fois le taux horaire du Smic.

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

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, 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 réduite 4 demi-journées par semaine :

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

La réduction du temps travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel, arrondi de l'heure supérieure.

Article 5 | Conséquences de l'entrée dans le dispositif

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) selon les dispositions légales et réglementaires et les stipulations conventionnelles en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- l'ouverture des droits au 13 mois ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60^e 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).

Les périodes de recours à l'APLD sont prises en compte pour le calcul des futurs droits à l'allocation chômage, pour le calcul de l'ancienneté du salarié ainsi que des indemnités dues au titre de son départ de l'entreprise pendant ou après la période d'APLD.

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 en APLD.

Article 6 | Engagement en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD). Ils souhaitent donc que la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge des formations certifiantes inscrites au Répertoire nationale des certifications professionnelles (RNCP) ainsi qu'au répertoire spécifique, comme prévu à l'article L.6323-6 du code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité, soit facilitée.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé en APLD peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...). 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 ou pour une reconversion professionnelle, sont définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation de l'APLD seront à favoriser.

Article 7 | Engagements en matière de maintien dans l'emploi

Les engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral porteront sur les emplois concernés par le dispositif d'APLD.

Ces engagements impliquent que les salariés placés en APLD ne fassent pas l'objet d'un licenciement pour motif économique, durant l'application du dispositif, au risque pour l'employeur de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail du salarié placé en APLD, pour le calcul du salaire de référence, la rémunération servant de base de calcul à l'indemnité de licenciement est celle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été placé en APLD. Cette neutralisation des effets de l'APLD sur le calcul des indemnités de rupture s'applique quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail.

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou à l'intérim pour remplacer des emplois qui sont en activité partielle.

Article 8 | Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Les parties au présent accord insistent sur l'importance pour les dirigeants d'entreprise de prendre part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel.

Ainsi, lorsqu'une entreprise met en œuvre le dispositif d'activité réduite, et cela pendant *a minima* toute la durée d'application du dispositif, les partenaires sociaux estiment, par souci de cohérence avec ce principe de solidarité, que les entreprises n'augmentent pas leurs dirigeants et ne distribuent pas de dividende (une mention figurera sur ce point dans le document unilatéral mis en place si la structure est concernée).

Article 9 | Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'entreprise

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'APLD en application du présent accord élaborent un document ayant

pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect des stipulations du présent accord.

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

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre 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 réduite (APLD).

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 de l'APLD est sollicité, sans rétroactivité possible. Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non sur une période de 36 mois consécutifs ou non jusqu'au 30 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 de l'APLD. Cette information devra avoir lieu au moins tous les trois (3) mois en application de l'article 10 du présent accord.

Concernant le point 5° ci-dessus, il est rappelé que conformément aux textes en vigueur, 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.

Par ailleurs, 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.

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre de l'APLD, les entreprises devront prendre des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés par ce dispositif dans le respect des articles 6 et 7.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est envoyée 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 s'il s'abstient de rendre un avis, de la convocation.

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 réduite spécifique pour une durée de six (6) mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six (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 réduite 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 de l'APLD.

Article 10 | Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité réduite les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout écrit (courriel ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins sept (7) jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) par écrit (courriel ou courrier papier).

L'employeur fournit au minimum tous les trois (3) mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, aux délégués syndicaux et représentant de section syndicale, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'APLD ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par l'APLD ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité ;
- les efforts proportionnés des instances dirigeantes.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (secretariat@gsotf.org) :

- 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 à l'APLD 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.

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

Chapitre III Stipulations finales

Article 11 | Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en application le 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il couvre ainsi les documents visés dans cet accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, jusqu'au 30 juin 2022.

Il est conclu pour une durée déterminée, soit jusqu'au 30 juin 2025.

Article 12 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (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.

Article 13 | Conditions de suivi

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'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés par voie d'avenant. La CPPNI examine ce point 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.

La CPPNI a la charge d'assurer le suivi du présent accord avec, dans la mesure du possible, l'étude des indicateurs suivants (liste non exhaustive) :

- nombre d'entreprises ayant recours au dispositif ALPD de branche et ceux par accord d'entreprise ;
- nombre de salariés concernés ;
- volume d'heures total sur la période ;
- actions spécifiques mises en œuvre sur la période.

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, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai d'un (1) mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

Article 14 | 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 trois (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.

Par ailleurs, et compte tenu de l'évolution permanente de la situation sanitaire et économique ainsi que de la réglementation en vigueur, les parties conviennent de se retrouver pour un 1^{er} point d'étape en juin 2021 et qui sera renouvelé en décembre 2021. Enfin, un bilan de cet accord sera effectué à son terme juin 2022.

Article 15 | Dépôt et extension

Le présent accord est notifié par avis recommandé et déposé par la partie la plus diligente 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 prorogation de l'épidémie de « Covid-19 ».

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'avenant au nom de leur organisation grâce à un dispositif de signature électronique.

Article 16 | Conditions d'adhésion

Toute organisation syndicale 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 organisations signataires.

Fait à Paris, le 2 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210010-000121

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
