

**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 CFDT ;**

**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<sup>er</sup> | 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<sup>e</sup> heure indemnisée, dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- 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<sup>er</sup> 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.)