

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 CFDT ;**

**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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>** | *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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.)