

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)