

Brochure n° 3049 | Convention collective nationale

IDCC : 1557 | **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

### **Accord du 10 décembre 2020**

relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2150148M

IDCC : 1557

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

**DICA ;**

**Union sport & cycle,**

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**

La crise sanitaire liée au « Covid-19 » a amené le Parlement à voter différents textes, dont la loi (n° 2020-290 du 23 mars 2020) d'urgence sanitaire. L'état d'urgence sanitaire a été déclaré dans un premier temps pour une durée de 2 mois, soit jusqu'au 24 juin, durée qui a été prorogée jusqu'au 10 juillet 2020 inclus par la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020, puis jusqu'au 16 février 2021 par la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020.

Cette crise sanitaire consécutive à la pandémie de la « Covid-19 » a un impact majeur sur les équilibres économiques de la branche.

En effet, et faute de toute donnée actualisée et publique (INSEE, DARES<sup>[1]</sup>...), des enquêtes d'opinion ont été réalisées la semaine du 23 mars 2020 sur un panel de 900 entreprises.

S'agissant du commerce, il est ressort que les effets de la crise sanitaire se sont ressentis dès le 1<sup>er</sup> semestre 2020 avec une régression historique globale de moins 19 % sur les 6 premiers mois de l'année comparativement à l'année passée.

Par ailleurs, en ce qui concerne les prévisions d'évolutions du chiffre d'affaires sur ce même semestre 2020, l'industrie table sur une contraction de 42 %.

[1] <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/le-marche-du-travail-pendant-le-covid-19/enquete-acemo-pendant-la-crise-sanitaire-covid-19/>

En outre, un industriel sur deux a connu un arrêt total de la production en 2020 et un sur trois un arrêt partiel. Seules 14 % des entreprises de l'industrie du sport n'ont pas subi d'arrêt ou de ralentissement de la production.

Enfin, toutes les entreprises de la branche connaissent une situation de trésorerie en nette dégradation (entre 2 et 3 mois de capacité à honorer leurs charges) alors même que 70 % de ces mêmes entreprises ont déjà eu recours à l'activité partielle pendant la première période de confinement pour faire face à la réduction temporaire de l'activité.

Ces données démontrent qu'au niveau de la branche, les entreprises responsables et matures connaissent des pertes de chiffre d'affaires et difficultés financières du fait de la crise sanitaire qui sont historiques, très importantes et durables depuis plusieurs mois, ceci malgré les mesures mises en place par les pouvoirs publics.

Il est rappelé que les effectifs de la branche comptent près de 59 000 salariés.

Dans le cadre des négociations du présent accord, un diagnostic de la situation économique en dégradation globale au sein de la branche professionnelle a été constaté, établi et partagé avec les partenaires sociaux lors de réunions de négociation du 16 novembre 2020 et du 10 décembre 2020 ce qui a nécessité d'inscrire à l'ordre du jour prioritaire des négociations le dispositif d'activité partielle de longue durée (ci-après « APLD » ou « activité partielle spécifique »).

Ainsi, cette crise, exceptionnellement grave et inédite pour le secteur, commande d'engager tous les moyens pour faire face à celle-ci et éviter la destruction d'emplois, l'activité partielle de longue durée étant l'un des dispositifs majeurs du plan de relance en soutien à l'activité économique permettant de faire coïncider le temps de travail au volume d'activité afin de pérenniser les entreprises de la branche tout en préservant les emplois et les compétences.

Au vu de cet objectif, les partenaires sociaux ont souhaité recourir à un accord collectif de branche pour faciliter et accélérer la mise en place opérationnelle de ce dispositif.

Il est rappelé à cet égard que la mise en œuvre de l'APLD n'exclut pas de recourir à d'autres mécanismes ayant le même objectif dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, comme à titre d'exemple l'activité partielle « non spécifique ».

Cet accord acte et concrétise également la mission de la branche en termes d'accompagnement de l'ensemble des salariés et des entreprises qui la composent en lien avec les évolutions conjoncturelles ou structurelles de la profession.

Le présent accord permet aussi aux salariés de maintenir un certain niveau de pouvoir d'achat par le bénéfice d'une indemnité horaire versée par l'employeur malgré la réduction du temps de travail issue de la mise en œuvre du régime de l'APLD. Il s'agit donc de l'activation, par la branche, d'une mesure sociale face à une conjoncture économiquement dégradée pour maintenir les emplois et les compétences des salariés de la branche.

Cet accord s'inscrit dans le cadre des dispositions :

- de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 portant diverses dispositions liées à la crise sanitaire ;
- du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle ;
- du décret 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 ;
- du décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle.

Et de tout autre texte légal ou réglementaire ultérieur qui porterait directement ou indirectement sur le régime de l'APLD sauf ceux qui remettraient en question l'équilibre économique et financier du présent accord.

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

Le champ d'application professionnel du présent accord est celui défini à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs (anciennement dénommée convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs) du 26 juin 1989 (IDCC 1557).

Son champ d'application territorial est national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Prenant acte qu'aucune disposition conventionnelle ne doit être harmonisée en matière d'APLD qui est un dispositif juridique nouveau, il s'applique enfin aux entreprises soumises à la convention collective nationale des industries du camping du 13 janvier 1970 étendue et rattachée à la convention collective de la filière sport-loisirs par accord portant fusion du 23 janvier 2018 étendu par arrêté du 15 février 2019.

Ainsi, toutes les entreprises comprises dans le champ d'application modifié et élargi, sans critère de taille ou d'effectif et dès le premier salarié peuvent recourir à l'activité partielle spécifique dès l'instant où l'entreprise subit une baisse durable de l'activité.

Malgré la situation très hétérogène des entreprises de la branche face au contexte actuel, et d'après les informations dont ils disposent, les partenaires sociaux estiment que le secteur de l'industrie peut être particulièrement concerné par une baisse sensible et durable de son activité.

### Article 2 | *Objet de l'accord*

L'accord de branche relatif à la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité de longue durée a pour objet de permettre aux entreprises de recourir en accès direct à ce dispositif en s'appuyant sur l'accord de branche étendu sous réserve d'élaborer le document unilatéral visé à l'article 13 qui précise les conditions de mises en œuvre du présent accord adapté à la situation de l'entreprise et/ou de l'établissement dans le respect des dispositions conventionnelles de branche.

Les partenaires sociaux actent que les entreprises peuvent cependant négocier et conclure un accord collectif (au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe) portant sur le même objet.

Les entreprises dotées de délégués syndicaux ne peuvent toutefois appliquer directement cet accord qu'en cas d'échec des négociations sur ce thème engagées au niveau de l'entreprise.

### Article 3 | *Activités et salariés concernés*

Le présent accord s'applique à tous les salariés de l'ensemble des entreprises comprises dans le champ d'application tel que précisé à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, quel que soit l'emploi, le métier, les fonctions (fonctions supports, commerciales ou productives), la qualification, la nature du contrat de travail (CDD y compris les CDD saisonniers, CDI, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat aidé etc.) et le temps de travail contractuel (temps plein ou temps partiel) notamment.

Aussi et en conséquence, un employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment pour d'autres salariés bénéficier du dispositif d'activité partielle « non spécifique » 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, soit pour rappel :

- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;

- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Il revient donc à l'entreprise ou l'établissement qui met en œuvre le présent accord de déterminer les catégories de salariés incluses ou a contrario exclues du bénéfice du dispositif d'activité partielle longue durée, dans le respect des règles légales et réglementaires applicables et selon des critères objectifs.

En outre, l'entreprise ou l'établissement qui met en œuvre le dispositif prévu au présent accord détermine les activités, établissements ou services concernées par le dispositif d'activité partielle longue durée.

Qu'il s'agisse du périmètre en termes d'activité ou des salariés concernés éligibles à l'APLD qui doivent figurer et être précisés au sein du document unilatéral relatif à l'activité partielle spécifique propre à l'entreprise et élaboré par l'employeur visé à l'article..., les entreprises sont invitées à mettre en cohérence le diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise (y inclus au niveau des établissements le cas échéant) avec ces périmètres.

À cet égard et pour ce faire, au niveau de l'entreprise, il peut être conseillé :

- d'identifier les salariés dont l'activité et/ou la charge de travail n'a pas été impactée par la baisse d'activité afin de mieux cerner ceux qui pourraient être couverts par le dispositif d'activité partielle spécifique ;
- de repérer les réductions de production et/ou de chiffres d'affaires et/ou d'affluence par service, direction, unité de production, magasin, établissement selon les organisations et organigrammes mis en place au sein de l'entreprise.

#### **Article 4 | *Date de début d'application de l'APLD au titre de la branche, durée maximale d'application du dispositif et date limite de sollicitation du régime d'APLD***

S'agissant de la date de début d'application de l'APLD au titre de la mise en œuvre du présent accord de branche, le dispositif d'activité partielle spécifique peut être mis en œuvre au plus tôt à compter du lendemain de la publication du *Journal officiel* de l'avis d'extension du présent accord de branche, pour une période établie et précisée dans le document unilatéral (cf. article ...) par l'entreprise qui entend mettre en œuvre les stipulations du présent accord dans les limites fixées à l'article 4 du présent accord.

Dans la mesure où les délais d'extension sont variables, il est recommandé aux entreprises qui constatent d'ores et déjà subir une réduction durable de leur activité de ne pas attendre l'extension de l'accord de branche pour, d'une part, appréhender le présent accord et d'autre part, entamer une réflexion sur l'opportunité ou pas de mettre en œuvre, à leur niveau, l'APLD, soit par application du présent accord de branche, soit le cas échéant, par la conclusion d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

S'agissant de la durée d'application du dispositif APLD, ce dispositif est par nature temporaire : il est applicable dans les limites maximales prévues à l'article 5, soit dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Cependant, l'entreprise peut solliciter une mise en place du dispositif d'activité partielle pour une durée de 6 mois auprès de l'autorité administrative compétente. En ce cas, pour prolonger le recours à l'APLD pour une nouvelle période, un renouvellement devra être à nouveau sollicité auprès de la même autorité.

En outre, et en application des dispositions en vigueur, l'activité partielle spécifique sera mise en place effectivement au sein des entreprises de la branche si l'employeur a transmis à l'autorité administrative compétente pour homologation le document unilatéral visé à l'article 13 au

plus tard le 30 juin 2022. Passée cette échéance, sauf évolution légale ou réglementaire à venir, l'entreprise ne pourra plus bénéficier du dispositif d'APLD.

En cas de modification de cette date butoir du 30 juin 2022 par la réglementation, la nouvelle date issue de cette réglementation viendrait se substituer de plein droit aux dispositions prévues à l'alinéa précédent.

## **Chapitre II Conditions d'application**

### **Article 5 | Bénéfice du dispositif**

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<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative compétente.

Le bénéfice du dispositif APLD est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Par ailleurs, en cas de fermeture administrative telle que celle prévue par l'arrêté n° 2020-1310 du 29 octobre 2020, la période ne sera pas prise en compte dans l'appréciation de la durée du bénéfice d'APLD ni dans la réduction maximale de l'horaire prévue à l'article 6, dans les conditions prévues par la réglementation.

### **Article 6 | Réduction maximale de l'horaire de travail**

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné, par période(s) de 6 mois maximum. Son application peut conduire à la suspension temporaire de tout ou partie de l'activité sur la durée du dispositif.

Cependant, si un salarié inclus dans le périmètre APLD est placé en « activité partielle garde d'enfants/personnes vulnérables », la durée de son placement dans ce dispositif n'est pas comptabilisée dans le décompte de la réduction d'activité plafonnée à 40 %.

La limite des 40 % prévue à l'alinéa précédent peut être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement, sur décision de l'autorité administrative compétente sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale selon les mêmes règles d'appréciation que celles précisées ci-dessus.

Les cas exceptionnels peuvent notamment être :

- l'impact d'éléments exogènes (fluctuation significative du coût des matières premières, liquidation judiciaire d'un client important ou de plusieurs clients entraînant une chute du carnet de commandes) ;
- décision de fermeture administrative (totale ou partielle) pour cause de pandémie ;
- réduction de la capacité productive ou de commercialisation liée à un confinement nocturne (couvre-feu) ou diurne ;
- dégradation significative de l'activité du fait de la crise sanitaire.

Il est par ailleurs rappelé que, selon la réglementation en vigueur au moment de la signature du présent accord, sont maintenus au bénéfice des salariés concernés :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- le maintien des garanties prévoyance et frais de santé dans le respect des accords fondateurs et des contrats d'assurance ;
- l'ouverture de droits à l'allocation-chômage ;

– l’alimentation du compte personnel de formation selon les dispositions en vigueur.

De plus, la totalité des heures non travaillées au titre du dispositif spécifique d’activité partielle 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.

Enfin, et dans l’hypothèse où tous les salariés ne seraient pas placés en situation d’activité partielle de longue durée, les organisations signataires rappellent que le dispositif ne doit pas entraîner une dégradation des conditions de travail de ces salariés ni de celles des salariés en activité partielle pour le temps de travail restant.

## **Article 7 | Engagements en matière d’emploi et de formation professionnelle**

### **Article 7.1 | Engagements en matière d’emploi**

Les entreprises qui ont recours au dispositif d’APLD en application du présent accord de branche s’engagent à ne procéder à aucun licenciement pour l’une des causes énoncées à l’article L. 1233-3 du code du travail. Ne sont donc pas concernés les départs volontaires dans le cadre d’un PSE, ni les ruptures du contrat de travail d’un commun accord.

La portée de cet engagement s’applique aux salariés bénéficiaires de l’indemnisation au titre du dispositif d’activité partielle de longue durée et ce, pendant toute la durée d’application du dispositif à l’établissement, l’activité ou le service concerné, prolongée de 2 mois.

Faute de visibilité sur la situation économique et l’impact de la crise sanitaire sur la branche à moyen terme, les partenaires sociaux recommandent la plus grande prudence sur ce sujet afin de ne pas mettre en péril la pérennité de l’entreprise tout entière et consécutivement les emplois.

### **Article 7.2 | Engagements en matière de formation professionnelle**

Les partenaires sociaux estiment que la préservation des compétences et de l’employabilité des salariés est primordiale car elle participe à la sécurisation des parcours professionnels. C’est pourquoi ils souhaitent que les engagements en termes de formation professionnelle soient un levier de performance individuelle et collective, au service des salariés et de l’entreprise, y inclus dans le cadre de son projet de relance d’activité ou de sa politique de gestion des emplois et des compétences le cas échéant ajustée aux circonstances.

Les entreprises ou établissements ayant recours au dispositif d’activité partielle longue durée tel qu’établi par le présent accord s’engagent à tout mettre en œuvre pour développer l’accès à la formation des salariés soumis au régime d’APLD en vue de maintenir ou développer les compétences de leurs salariés sous toutes les formes pédagogiques possibles (formation à distance) et selon toutes les voies d’accès (formation, VAE).

À ce titre, les entreprises devront faire en sorte que chaque salarié bénéficiaire de l’indemnisation au titre du dispositif d’APLD puisse bénéficier d’au moins une mesure en matière de formation parmi celles après énumérées, à l’exclusion des salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d’apprentissage. Ce choix peut être individuel ou collectif.

Au titre des actions permettant un meilleur accès à l’information et soutenant l’autonomie du salarié en matière de formation :

- proposition d’un entretien (en présentiel ou à distance) avant entrée dans le dispositif d’APLD avec les services compétents au sein de l’entreprise pour identifier les souhaits des salariés en formation ;



- information renforcée collective ou conseils collectifs par des professionnels de l'orientation ou de la formation (interne à l'entreprise ou externe) afin de s'approprier les dispositifs de formation dont bénéficie le salarié : conseil en évolution professionnelle (CEP), compte personnel formation (CPF), CPF de transition professionnelle.

Au titre des actions concourant au développement de la formation :

- inscription à des formations, internes ou externes, proposées par l'entreprise ou l'enseigne ;
- mise à disposition de formations digitales ;
- coconstruction de l'utilisation du CPF : prise en charge, en tout ou partie, d'un possible reste à charge en ce qui concerne les frais pédagogiques dans le cadre d'une formation initiée par le salarié et dans le cadre du CPF pendant l'activité partielle ;
- départ en formation dans le cadre des actions collectives organisées par l'OPCO.

Quoi qu'il en soit, l'entreprise s'engage à informer l'ensemble du personnel concerné des engagements et des mesures prises en matière de formation professionnelles qu'il a choisi dans le cadre du document élaboré par l'entreprise et des modalités de réalisation.

### **Article 7.3 | *Accompagnement des entreprises par l'OPCO***

L'opérateur de compétence étant légalement investi de missions supplémentaires en direction des entreprises de moins de 50 salariés, les partenaires sociaux souhaitent que les missions d'accompagnement en matière particulièrement de sensibilisation aux nouvelles modalités pédagogiques voire aux expérimentations ou aux outils de développement de l'alternance (cf. aides à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation en outre) de l'OPCO puissent être intensifiées pendant toute la durée du présent accord. De même les travaux initiés dans le cadre de l'étude prospective des métiers et des compétences pourront permettre la mise en place ou le développement de nouvelles offres.

Par ailleurs, il est souhaité que l'OPCO soutienne ces entreprises dans l'appropriation des mesures prévues à l'article 7.2 en amont le cas échéant de la mise en place du document visé à l'article 13 afin que les choix réalisés par l'entreprise soient éclairés.

### **Article 8 | *Efforts proportionnés des instances dirigeantes***

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, et dans un souci de cohérence, sur la nécessité de prendre part à l'effort de solidarité et d'appliquer un principe de modération des rémunérations, de quelle que nature qu'elles soient, des dirigeants et/ou des actionnaires de l'entreprise.

Les entreprises mentionneront ces efforts dans le document unilatéral prévu à l'article 13.

### **Article 9 | *Modalités d'information des salariés et des institutions représentatives du personnel***

Les entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord et exécutant le présent accord s'engagent à préciser, dans le document unilatéral visé à l'article 13, les modalités d'information du comité social et économique (CSE) notamment au travers de la BDES.

Dans tous les cas, ces informations doivent indiquer :

- le nombre et le sexe des salariés concernés par le dispositif ;
- la nature des contrats de travail (CDI, CDD) ;
- le nombre mensuel global d'heures chômées ;
- les activités ou services concernés par le dispositif ;
- le nombre de salariés qui bénéficient d'une formation ou d'un accompagnement VAE ;

– les perspectives de reprise de l’activité.

Cette information doit avoir lieu au moins tous les 3 mois et ce point doit être inscrit à l’ordre du jour d’une réunion du CSE.

Ces stipulations s’appliquent sans préjudice d’une éventuelle information directe des salariés concernés par le dispositif, notamment en l’absence de CSE.

Ces salariés sont ainsi informés, par tout moyen, des modalités d’application du document unilatéral, et notamment de leur planning prévisionnel en début de mois. Les entreprises pourront apporter des modifications au planning en respectant un délai de prévenance de 15 jours, sauf fermeture administrative.

## **Article 10 | Indemnisation des salariés**

Pour ne pas mettre en péril les entreprises qui subissent déjà une baisse durable de leur activité depuis plusieurs mois (cf. préambule), le salarié placé en activité partielle spécifique 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 Smic.

En application des dispositions légales et réglementaires, pour les salariés dont la durée du travail est fixée à 35 heures, seules les heures abaissant la durée du travail en dessous de 35 heures sont indemnisées à l’exclusion des heures supplémentaires. Pour les salariés ayant une convention de forfait (annuel ou mensuel en heures ou annuel en jours), cette indemnisation est calculée sur la base de la durée contractuelle visée au contrat de travail.

Par ailleurs, 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.

## **Article 11 | Indemnisation de l’employeur**

Le taux horaire de l’allocation versée à l’employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d’activité partielle à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l’article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du Smic. Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,23 €. Ce minimum n’est pas applicable dans les cas mentionnés au 3<sup>e</sup> alinéa de l’article R. 5122-18 du code du travail. Il s’agit des salariés en contrat d’apprentissage ou de professionnalisation pour qui l’allocation ne peut être supérieure au montant de l’indemnité horaire due par l’employeur.

## **Article 12 | Mesures alternatives à l’APLD**

Le dispositif d’activité partielle de longue durée est une mesure subie par tous : l’entreprise qui connaît une baisse durable d’activité et qui peut légitimement avoir des inquiétudes quant à son avenir, le salarié qui voit sa durée du travail et sa rémunération réduites temporairement.

En conséquence, toute mesure évitant, reportant ou réduisant le périmètre de mise en œuvre du présent accord à la faveur des partenaires sociaux de la branche.

Aussi, pour éviter de recourir au dispositif d’APLD, 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’an-



cienneté, compte-épargne temps...) préalablement à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle dans le respect des conditions légales et conventionnelles en vigueur.

### **Article 13 | Mise en œuvre des stipulations de l'accord de branche au niveau de l'entreprise**

Les entreprises qui souhaitent bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord, et notamment de l'article 2, doivent élaborer un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord, adaptées à la situation de l'entreprise ou de l'établissement.

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

Le document unilatéral doit préciser cumulativement :

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 ; le diagnostic de l'entreprise, l'établissement et les perspectives d'activité justifie la nécessaire réduction durable de l'activité sur le périmètre considéré ;

2° Les activités/secteur/service 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 6 ;

4° La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif est sollicité, et dans les conditions de l'article 4 ;

5° Les engagements en matière d'emploi conformément à l'article 7.1 ;

6° Les engagements en matière de formation professionnelle conformément à l'article 7.2 ;

7° Les modalités d'information du CSE sur la mise en œuvre du dispositif dans les conditions de l'article 9 ;

8° 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.

Il est vivement conseillé également de faire référence au présent accord de branche et à la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

## **Chapitre III Stipulations finales**

### **Article 14 | Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord prend effet le 1<sup>er</sup> jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'à 30 juin 2025.

### **Article 15 | Impact de l'évolution du cadre de l'APLD sur les dispositions conventionnelles**

Les partenaires sociaux de la branche doivent, en dehors des thèmes de concertation ou de négociation conjoncturels comme celui de l'APLD, continuer à traiter les thèmes habituels qui structurent la profession.

Aussi, si certaines dispositions légales ou réglementaires d'ajustement venaient à paraître sur l'APLD ne conditionnant pas la validité du présent accord de branche, la nouvelle disposition

légale ou réglementaire d'ajustement serait directement applicable et se substituerait de plein droit aux dispositions conventionnelles.

En ce cas, les organisations professionnelles représentatives de la branche auront pour mission d'informer par tout moyen les bénéficiaires de cet accord, entreprises et salariés, sur la teneur des ajustements.

Si à l'inverse le cadre légal ou réglementaire venait à modifier l'équilibre des négociations ou conditionner l'utilisation de dispositifs au profit des salariés à la conclusion d'un accord ou avenant de révision de la branche, le sujet serait mis à l'ordre du jour de la CPPNI dans un délai de 3 mois à la demande de l'un des partenaires sociaux afin d'ouvrir une révision du présent accord.

#### **Article 16 | Application aux entreprises de moins de 50 salariés**

Sauf en ce qui concerne les incitations visées à l'article 7.3, 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.

#### **Article 17 | Modalités de suivi de l'accord**

Les parties signataires confient à la CPPNI la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution du présent accord.

#### **Article 18 | Révision**

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision pendant sa durée d'application, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, une proposition de rédaction nouvelle.

Dans un délai raisonnable, et au plus tard dans le délai de 3 mois à compter de l'envoi de la demande de révision, les parties au présent accord devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les stipulations qui font l'objet d'une demande de révision restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant de révision.

L'avenant de révision est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celle du présent accord qu'elles modifient et seront opposables aux signataires du présent accord, ainsi qu'aux bénéficiaires de cet accord, soit à la date qui aura été expressément convenue dans l'avenant, soit, à défaut, à partir de jour qui suivra son dépôt légal.

#### **Article 19 | Publicité, dépôt et date d'application**

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail.

Le présent accord sera en outre déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

L'accord prendra effet au lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

*Fait à Paris, le 10 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Récapitulatif de la procédure applicable pour l'entreprise en application de l'accord de branche

Afin que les entreprises puissent mobiliser de façon opérationnelle et dans les meilleures conditions le présent accord pour solliciter le dispositif d'activité partielle de longue durée à leur égard, le tableau ci-dessous synthétise la procédure applicable.

Événement	Impact	Référence des dispositions applicables dans l'accord
Extension du présent accord de branche au <i>JORF</i>	Validité de l'accord et capacité pour l'entreprise de demander l'homologation du document élaboré par l'entreprise	Article 14
Élaboration du document par l'employeur	Le document doit respecter les prescriptions de l'accord de branche étendu sauf en certaines matières	Articles 7, 8, 9 et 13
Consultation du CSE, s'il existe, sur le document	Consultation avant la mise en place d'un document unilatéral dans les entreprises d'au moins 11 salariés et préalablement au renouvellement de la demande d'homologation	Article 9
Demande d'homologation du document	Délai maximal de 21 jours à compter de la réception du document par l'administration. Le silence vaut acceptation au terme du délai.	Article 4 et 5
Autorisation du dispositif	Application du dispositif pendant 6 mois renouvelables si le bilan et le diagnostic le justifient	Article 4
Durée maximale du dispositif	24 mois consécutifs ou non sur une période de 36 mois	Article 5