

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : **1000** | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : **1850** | **AVOCATS SALARIÉS**

Accord du 22 janvier 2021

relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2150338M

IDCC : 1000, 1 850

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

SAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

SNPJ CFDT ;

FNSECP CGT ;

FESSAD UNSA ;

FEC FO non-avocats,

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 du personnel des cabinets d'avocats (IDCC 1000) et de la branche des avocats salariés (IDCC 1850) ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des entreprises des deux branches et le risque majeur de grande fragilisation de leur tissu économique.

Ces entreprises sont confrontées depuis plusieurs mois à une baisse durable d'activité dont l'issue est particulièrement incertaine. Ainsi au 1^{er} semestre de l'année 2020 a été constatée une diminution des activités du secteur.

Il ressort d'une étude diligentée par le conseil national des barreaux en juin 2020 les éléments ci-après :

■ En termes d'activité :

Au cours du 1^{er} semestre 2020, près de 80 % des cabinets d'avocats ont subi une baisse importante de leur activité (de la moitié au moins pour 55 % des sondés et du quart au moins

pour 22,5 % des sondés) avec pas (pour 37 % des cabinets sondés) ou peu (pour 56 % des cabinets sondés) de dossiers nouveaux et une activité judiciaire réduite marquée par une reprise trop lente des juridictions post-confinement et un allongement des délais de procédures.

Cet allongement toujours d'actualité à la date de signature du présent accord a un fort impact sur le niveau des recettes et d'activité des cabinets d'avocats.

Le niveau de rétrocession des collaborateurs libéraux qui constitue un indicateur de l'activité n'a été maintenu qu'à hauteur de 59 %. Des baisses de rétrocession et des décalages de paiement ont été opérés.

La baisse d'activité des collaborateurs libéraux a un impact direct et significatif sur le niveau d'activité du personnel non-avocat des cabinets d'avocats.

■ En termes de charges et trésorerie :

La diminution des recettes vient pénaliser le financement des charges incompressibles (loyers, abonnements, charges de personnel etc.).

Le recouvrement des honoraires est devenu plus complexe dans un contexte difficile où les clients (entreprises et salariés) sont en difficulté.

35 % des cabinets ont partiellement ou pas du tout payé leurs charges sociales. Des non-paiements sont constatés en matière de TVA, d'impôts sur le revenu, loyers, de dettes fournisseurs, de cotisations ordinaires.

■ En termes d'aides :

52 % ont obtenu le fonds de solidarité de l'État, près de 6 % une aide du fonds de solidarité de la caisse nationale des barreaux français.

■ En matière d'aide juridictionnelle :

92 % ont précisé que l'activité d'aide juridictionnelle était soit à l'arrêt, soit en forte réduction.

■ En termes d'avenir :

Cette enquête révèle que 14 % des avocats ayant répondu envisageaient une reconversion dans une autre profession (28 % lors d'un premier sondage en avril 2020).

En parallèle de cette étude, il est important de souligner que nombre de barreaux de France ont au vu des difficultés de leurs membres mis en place des mesures exceptionnelles telles que des aides, des prêts, des gels de cotisations ordinaires.

Les cabinets ont été contraints d'investir en matériel nomade (ordinateurs portables, téléphone) pour le personnel non-avocat (assistanat, secrétariat, etc.).

Si les entreprises du secteur ont légèrement mieux appréhendé la 2^e période de confinement par l'expérience du premier, il n'en demeure pas moins que l'activité entre les 2 périodes a été fortement sinistrée.

Les perspectives de reprise économique sont aléatoires en termes de période, de rythme sans exclure d'autres périodes de confinement compte tenu du contexte sanitaire peu rassurant.

En outre, il ne faut pas perdre de vue que le chiffre d'affaires perdu ne sera pas rattrapé par un fort accroissement de l'activité au terme de la pandémie faute de moyens humains au sein des juridictions pour absorber la charge de travail et de pouvoir recruter facilement des compétences disponibles immédiatement opérationnelles dans la profession.

Si les cabinets de taille relativement importante ont pu partiellement diminuer l'impact de la crise en régulant la masse salariale en ne recrutant plus, en ne remplaçant pas les salariés partis, en ne versant pas ou partiellement toute rémunération variable, il n'en est pas de même pour les plus petites structures qui constituent la majorité écrasante de notre branche et qui ne

disposent pas de la flexibilité nécessaire pour affronter et passer le cap de cette crise sanitaire et économique sans précédent.

Aussi, il est impérieux que les entreprises de la branche puissent survivre en cette période inédite par la mise en place du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP).

Sur la base de ce diagnostic, les partenaires sociaux des deux branches ont donc conclu le présent accord afin d'assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes, ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

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

À cette fin, les parties souhaitent prévoir les conditions dans lesquelles les employeurs de la profession peuvent, par la voie d'un document unilatéral, après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe, recourir au dispositif spécifique d'activité partielle institué par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et précisé par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 et les suivants en la matière. C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu ce qui suit :

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

Le champ d'application du présent accord est celui défini à la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (IDCC 1000) et à la convention collective nationale des avocats salariés (IDCC 1850).

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

Les entreprises disposant de délégués syndicaux pourront conformément aux dispositions législatives conclure un accord collectif d'entreprise ou d'établissement. En l'absence d'accord, celles-ci pourront bénéficier du présent accord de branche.

Article 2 | Durée d'application du dispositif

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

À cette fin, le document unilatéral sera établi sur une période maximale de trente-six (36) mois.

Article 3 | Salariés et activités éligibles

Tous les salariés, y compris ceux en forfait-heures, ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent DSAP quelle que soit la nature de leur contrat notamment CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation.

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

Article 4 | *Indemnisation des salariés. Réductions d'horaires*

Le DSAP au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative à hauteur maximum de 50 %, la réduction de l'horaire de travail au titre du DSAP ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de vingt-quatre mois (24) consécutifs ou non appréciés sur une période de référence de trente-six mois (36). La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 80 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'allocation d'activité partielle horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est fixé par l'article D. 5122-13 du code du travail.

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

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

Exemple :

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

4 jours × 3 h 30 = 14 heures à indemniser conformément au 3^e alinéa du présent article

Article 5 | *Efforts proportionnés des instances dirigeantes*

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

Article 6 | *Couverture sociale*

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

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension retraite ;
- les garanties légales et conventionnelles propres aux emplois concernés en matière de prévoyance, complémentaire santé, dépendance, indemnité de départ à la retraite.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le DSAP.

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

Article 7 | Formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle. Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ainsi qu'au répertoire spécifique des certifications et habilitation (RSCH), comme prévu à l'article L. 6323-6 du code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le DSAP peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, etc.).

Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation du DSAP, sont financés par le biais principalement du dispositif FNE-Formation.

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

Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié pourra être possible soit par la branche via les fonds mutualisés dits conventionnels dès lors que la formation concerne un métier de la branche, soit par les entreprises via les fonds qui leur seraient disponibles et dont les versements seraient volontaires.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans le cadre d'une gestion simplifiée, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen (FSE), autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3 du code du travail.

la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) précisera les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins notamment TPE/PME et transmettra à la section paritaire professionnelle (SPP) de l'opérateur de compétence OPCO EP afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits au premier paragraphe du présent article.

Cette démarche de la branche s'inscrit également dans le cadre de l'accord formation signé par les partenaires sociaux.

Article 8 | Emploi

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

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

Article 9 | Adaptation des stipulations de l'accord de branche

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaborent un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord eu égard à la situation de l'entreprise dans le respect des stipulations de l'accord de branche.

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

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

1. Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise et ses perspectives d'activité ;
2. Les activités et les salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle ;
3. La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 4 ;
4. La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du DSAP est sollicité ;
5. Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés visés au 2° ;
6. Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent sur la mise en œuvre du DSAP. Cette information devra avoir lieu au moins tous les trois (3) mois en application de l'article 8 du présent accord.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail. Une trame est annexée au présent accord.

En présence d'un comité social et économique au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique.

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

L'employeur adresse un bilan à l'autorité administrative avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du DSAP.

Le document unilatéral est transmis à l'autorité administrative pour homologation en application du présent accord.

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

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

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

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

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du DSAP ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

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

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise ;
- ou l'accord collectif de l'entreprise anonymisé relatif au DSAP conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne ;
- un bilan de ces documents et accords est réalisé tous les trois (3) mois.

Article 11 | Conditions de suivi

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

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

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

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

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

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 13 | Révision

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

Article 14 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord prend effet le 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il est conclu pour une durée déterminée et prendra fin 30 mois après la date d'extension du présent accord conformément au décret n° 2020-1579 du 14 décembre 2020.

Il couvrira les documents visés à l'article 8 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative pour homologation au plus tard à cette date.

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

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

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

Fait à Paris, le 22 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Trame-type de document unilatéral de l'entreprise

Préambule. Diagnostic sur la situation économique

La crise sanitaire liée au « Covid-19 » a des conséquences importantes sur l'activité socio-économique française. Cette situation exceptionnelle a entraîné une baisse d'activité durable de l'entreprise.

Le confinement et ses suites ont réduit significativement nos activités :.....

L'enquête menée récemment auprès des professionnels a révélé, notamment et outre une baisse notable d'activité et de chiffres d'affaires.

Notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois.

[À détailler].

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2021 et potentiellement jusqu'en [...].

Le recours à l'activité partielle qui a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge de l'État et l'UNEDIC a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise. Cependant, ce dispositif a été modifié.

Depuis, un dispositif spécifique d'activité partielle plus avantageux a été créé à compter du 1^{er} juillet 2020.

Pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif permet une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics. Il autorise une réduction d'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.

Forts de l'expérience positive qu'a représentée le recours à l'activité partielle, les partenaires sociaux de la branche du personnel des cabinets d'avocats (IDCC 1000) et de la branche des avocats salariés (IDCC 1850) se sont emparés de ce nouveau dispositif en concluant un accord le permettant aux entreprises de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche [en cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise : ajouter « et après consultation du CSE »] est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise.

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 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 :

- activités [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;
- fonctions supports [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;
- [éventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés].

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

Article 2 | *Période de mise en œuvre du dispositif*

Le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) est sollicité du [compléter] au [six (6) mois maximum – compléter].

Le recours au DSAP au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de six (6) mois. Il ne pourra être recouru au DSAP sur une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois continus ou discontinus jusqu'au 31 décembre 2022.

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, en application de l'article 8 de l'accord de branche, tout plan de sauvegarde de l'emploi et/ou licenciements économiques au sein de l'entreprise pendant toute la durée de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle spécifique.

3.2. Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation

[Dans le cas d'une stricte application de l'accord de branche]

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

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle qui réalise pendant cette période, une ou plusieurs formations peut mobiliser 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 son opérateur de compétences (opcoep.fr) conformément aux critères et conditions définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP).

[Dans le cas d'un engagement en faveur de tous les salariés de l'entreprise]

Il est rappelé que tous les dispositifs de formation en vigueur peuvent être mobilisés dans le cadre d'un projet de formation élaboré conjointement par l'employeur et le salarié.

[En présence d'un comité social et économique (CSE)] Le CSE est informé :

- du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences ;
- et du nombre de bénéficiaires d'un entretien professionnel.

Article 4 | 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 4 sera réduit au maximum de [X % – maximum 40 % (50 % le cas échéant) en deçà de la durée légale du travail].

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de 24 mois consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022, appréciés sur la durée totale du document unilatéral élaboré par l'employeur. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

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

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du DSAP reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés comme suit : indemnité correspondant à % de sa rémunération brute.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence est fixé comme suit :

Le montant de cette indemnité est plafonné à 4,5 Smic. Le montant de l'indemnité horaire ne peut être inférieur à

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours ou en heures bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

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

$$4 \text{ jours} \times 3,5 \text{ heures} = 14 \text{ heures à indemniser}$$

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension retraite ;
- les garanties légales et conventionnelles propres aux emplois concernés en matière de prévoyance, complémentaire santé, dépendance, indemnité de départ à la retraite.

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

Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à promouvoir une logique de partage des efforts en s'engageant, pour les employeurs, à ne pas augmenter leurs revenus tirés de l'entreprise pendant la période d'application du DSAP.

Article 7 | Modalités d'information des salariés, du comité social et économique et de l'administration

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

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

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

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du DSAP ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

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

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise ;
- ou l'accord collectif de l'entreprise anonymisé relatif au DSAP conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne ;
- un bilan de ces documents et accords est réalisé tous les trois (3) mois.

Article 8 | Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Le présent document unilatéral entre en vigueur à sa date de signature OU le [date] OU lendemain de son homologation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au [Préciser – maximum jusqu'au 31 décembre 2022].

Article 9 | Demande d'homologation

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (art. R. 5122-26 du code du travail).

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le 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 d'homologation.

[À compléter en cas d'accord avec un CSE dans l'entreprise]

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa validation dans un délai de quinze (15) jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

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 spécifique 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 (DSAP), portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du DSAP.

Article 10 | Publicité et transmission à la CPPNI

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

Le présent document est également transmis par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche professionnelle. (secretariat@addsa.org).

Fait à, le

[Signature]