

Accord-cadre

**COOPÉRATIVES AGRICOLES DETEILLAGE DU LIN
(21 mars 1985)**

(Étendue par arrêté du 26 août 1985,
Journal officiel du 5 septembre 1985)

Accord-cadre du 17 décembre 2020

relatif à l'activité partielle de longue durée
pour répondre à une baisse durable d'activité

NOR : AGRS2197033M

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

Fédération nationale du bois,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union syndicale des rouisseurs et teilleurs de lin ;

Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux des secteurs des scieries agricoles, des exploitations forestières, du rouissage, teillage du lin ont décidé de continuer à accompagner les entreprises et les salariés pour faire face aux graves conséquences de la crise sanitaire liée au « Covid-19 ».

En effet, ils ont pleinement conscience des difficultés rencontrées par les entreprises en matière d'activité et des salariés en matière d'emploi.

À ce titre, ils souhaitent rappeler, l'impératif de sauvegarde et de préservation de l'emploi des salariés et la continuité d'activité des entreprises.

Les partenaires sociaux concernés par le présent accord, ayant convenu de faire un point régulier de la situation afin d'y apporter les solutions les plus opportunes, ont estimé nécessaire de mettre en place l'activité partielle de longue durée pour les entreprises ayant à subir les conséquences économiques liées à la crise sanitaire.

Ainsi, ils ont souhaité conclure un accord-cadre relatif à l'activité partielle pour répondre aux situations de baisses durables d'activité mais n'entachant pas la pérennité de l'entreprise.

En effet, l'observatoire d'activité mis en place et présenté régulièrement aux partenaires sociaux a mis en avant un impact important de la crise sanitaire sur les entreprises et une absence de visibilité des évolutions sur les périodes futures.

À ce titre et sans qu'ils soient exhaustifs, les partenaires sociaux ont souhaité anticiper les conséquences en matière de perspectives de marché et de défaillances d'entreprise liés à :

- l'absence pendant plusieurs mois de délivrance de permis de construire et les arrêts de chantier dans le secteur du bâtiment, impactant directement l'activité de la transformation du bois ;
- les effets des crises au sein de l'industrie papetière, notamment à la lumière des restructurations de certains groupes constatés en 2020 ;
- les effets des crises au sein de l'industrie de transformation du lin qui ont conduit à une forte baisse d'activité de toute la filière (teillage, filature, tissage) ;
- l'interdépendance des conséquences des difficultés économiques frappant des secteurs d'activités clients (restauration, emballage, sous-traitance dans la métallurgie et autres secteurs industriels ; marchés de l'habillement et de l'ameublement notamment pour le lin) ;
- la fermeture des marchés internationaux et leur impact sur l'activité des entreprises.

D'autres facteurs ont également percuté l'activité des entreprises en matière de transport, logistiques et approvisionnement.

Les partenaires sociaux sont ainsi résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de la branche.

Dans le cadre de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, les partenaires sociaux ont entendu par le présent accord permettre d'assurer la pérennité des entreprises de la branche confrontées à une réduction d'activité durable, tout en s'efforçant de préserver l'emploi.

Dans ce cadre les dispositions qui suivent s'inscrivent également dans celles du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour les employeurs faisant face à une baisse durable d'activité et celles 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.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

- Aux salariés et employeurs des exploitations forestières (à l'exclusion des salariés des entrepreneurs de travaux forestiers) et des scieries agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-3 du code rural, et ainsi référencés :

	Référence NAF	Référence INSEE
Exploitations forestières	020B	0220Z
Scieries agricoles	201A	1610A et 1624Z

- Aux salariés et employeurs ayant pour activité principale le rouissage teillage de lin, le peignage, l'affinage, le cardage ou une autre transformation agro-industrielle du lin sur le territoire national. Le code APE de ces entreprises est le : 17.1H/1310Z.

La présente convention collective s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, ainsi que dans les départements et territoires d'outre-mer.

Article 2 | **Application de l'accord**

- Conformément aux dispositions légales, l'application de l'accord est subordonnée :
- à son extension dans les conditions définies à l'article L. 2261-15 du code du travail ;
 - et à l'élaboration par l'employeur d'un document dont le contenu est conforme aux dispositions de l'article 3 ci-après.

Article 3 | **Élaboration par l'employeur d'un document à fin d'homologation**

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

L'employeur établira un document soumis à l'avis du CSE et à l'homologation de l'administration dans les conditions définies à l'article 53 (V) de la loi du 17 juin 2020.

Ce document comportera :

- un diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et leurs perspectives d'activités permettant de justifier la nécessité de réduire, sur une longue durée, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise ;
- les activités et les salariés auxquels s'applique l'activité réduite ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle sachant que cette dernière ne pourra pas être supérieure à 24 mois, consécutifs ou non sur une période de référence de 36 mois consécutifs ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale : la réduction de l'horaire de travail d'un salarié ainsi mise en œuvre ne peut dépasser 40 % de la durée légale sur la totalité de la durée prévue dans le document, sauf dans les cas exceptionnels prévus à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020 et résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale ;
- les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite ;
- les engagements en matière d'emploi ;
- les engagements en matière de formation professionnelle ;
- les modalités d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre et le bilan des dispositions prévues dans le document. Cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

Ce document est élaboré par l'employeur après information et consultation des représentants du personnel lorsqu'ils existent.

Article 4 | **Engagements de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe en matière d'emploi**

Comme évoqué à l'article 3 du présent accord, le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de maintien d'emplois, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi sur la base du diagnostic sur la situation économique.

En application du présent accord, les engagements portent *a minima* sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée au moins égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe.

Article 5 | Engagements de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises. Il s'agit, notamment, de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre aux défis technologiques et environnementaux.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Les entreprises peuvent profiter de ces périodes et des moyens mis à disposition pour lancer des plans de formation et encourager les salariés à se former.

Sont visées, notamment, les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, les actions de formations certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation, pour tout type d'action éligible quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre.

Les partenaires sociaux conviennent de mettre la priorité sur la formation des salariés peu qualifiés de l'entreprise ou positionnés sur des métiers en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences.

Un état de ces actions de formation doit être présenté aux représentants du personnel lors du suivi trimestriel de l'application du dispositif APLD.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises peuvent bénéficier de l'appui de leur opérateur de compétence.

Article 6 | Effets de l'accord de branche en matière d'indemnité et d'allocation

Par le présent accord, les entreprises concernées peuvent avoir accès au bénéfice de l'allocation partielle telle que définie par l'article 7 du décret du 28 juillet 2020.

Le salarié placé en activité partielle spécifique de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant *a minima* au taux fixé par la réglementation.

Cette indemnité peut être majorée par l'entreprise dans le document établi à fin d'homologation, en fonction des éléments économiques retenus dans le diagnostic.

Article 7 | Modalités de suivi de l'application de l'APLD

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que le suivi de la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée doit être réalisé au plus près des réalités de l'établissement, de l'entreprise, du groupe. Ainsi ils recommandent une information-consultation des institutions représentatives du personnel dédié au suivi de l'application concrète de l'accord avec les points suivants :

- effectifs concernés ;
- réduction d'activité appliquée et modalités d'organisation ;
- engagements de maintien de l'emploi ;
- engagements en matière de formation professionnelle : état des actions engagées.

Cette information-consultation doit être réalisée tous les 3 mois.

Article 8 | Procédure d'homologation

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation, dans les conditions définies par la réglementation.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois au vu du bilan mentionné précédemment.

Article 9 | Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord

Conformément au I, 5 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, les partenaires sociaux conviennent, compte tenu de l'objet du présent accord et du contexte de la pandémie, de confier l'information et le suivi de l'application du présent accord à la CPNE, selon la périodicité qui sera nécessaire.

La CPNE sera informée des demandes particulières en application du présent accord.

Article 10 | Entreprise de moins de 50 salariés

Les modalités de mise en œuvre du présent accord sont indépendantes de la taille des entreprises. Dès lors le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions ont été définies par les signataires en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 11 | Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et permet aux entreprises de transmettre le document visé à l'article 3, élaboré en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 12 | Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Article 13 | Révision de l'accord

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)