

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

IDCC : **1404** | **ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

Accord du 5 février 2021

relatif au dispositif « d'activité partielle spécifique
en cas de réduction d'activité durable »

NOR : ASET2150435M

IDCC : 1404

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

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire sans précédent consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », les parties liées par la convention collective nationale se sont réunies pour aborder l'impact sur l'emploi de la prorogation de difficultés économiques obligeant à une réduction prolongée de la durée du travail pour les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (art. 53) et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié par le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera à la fin du 1^{er} semestre 2025. En effet, la reprise de l'activité pourrait connaître des fluctuations à la hausse ou à la baisse sur la période et, de ce fait, nécessiter la mise en œuvre de ce dispositif selon les situations rencontrées par les entreprises. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, et ce quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

Les entreprises décidant de faire application du présent accord de branche dans le cadre des dispositions issues des textes précités devront élaborer un document unilatéral conforme à cet accord et le déposer à la préfecture pour homologation après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe.

À défaut de document respectant les exigences du présent accord et des textes précités, les entreprises concernées devront négocier et conclure leur propre accord collectif dans le respect des règles sur la négociation des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Les organisations liées par la convention collective tiennent par la signature du présent accord à maintenir un dialogue social de qualité dans la branche qui se donne pour objectif de maintenir le savoir-faire et de conserver les talents dans les entreprises de la branche.

Situation économique de la branche en 2020

L'évolution de l'activité en 2020 a connu des disparités significatives selon les matériels, les entreprises et les secteurs d'activité.

Les données sont notamment issues des enquêtes réalisées par les organisations professionnelles.

Matériels agricoles : vente et réparation

Le secteur de la vente-réparation de matériels agricoles avait pu poursuivre ses activités lors du premier confinement en mars-avril 2020.

Pour autant, les effets du confinement sur la clientèle, les arrêts de travail des salariés, l'interruption des chaînes d'approvisionnement des constructeurs ont imposé de nouvelles organisations et pesé sur le niveau d'activité des entreprises. 10 % des TPE du secteur ont d'ailleurs choisi de fermer sur décision de l'employeur. Jusqu'au déconfinement de mai, seules 50 % ont pu préserver une charge de travail et un chiffre d'affaires satisfaisants.

Le secteur a pu relancer ses activités au sortir du confinement et grâce à un fort rattrapage durant l'été. Globalement les ventes de matériels agricoles neufs sont en baisse d'au moins 5 % sur l'année par rapport à 2019, jusqu'à 8 % pour les tracteurs standards, voire 10 % pour les matériels de parcs et jardins.

Souffrant d'une trésorerie particulièrement tendue du fait des retards de paiement de la clientèle (pour 80 % des entreprises), les TPE les plus impactées du secteur ont pu traverser cette période grâce aux aides de l'État (chômage partiel, PGE, report de charges...). Ce qui aura permis d'éviter des licenciements et de préserver les effectifs salariés.

Sauf cas particuliers extrêmes, les entreprises ont terminé l'année 2020 avec un chiffre d'affaires en recul de - 5 % à - 15 % pour au moins 50 % d'entre elles.

Les difficultés rencontrées par les entreprises sont plus marquées pour celles réalisant la majeure partie de leur chiffre d'affaires avec le secteur vitivinicole.

Les perspectives de prises de commandes de matériels neufs sur le secteur grandes cultures ont été également peu dynamiques avec 61 % des distributeurs qui ont connu une diminution de leur activité supérieure à 15 %, pour près d'un quart des entreprises.

Espaces verts

Autre secteur de la distribution, les espaces verts ont été plus fortement impactés par la crise sanitaire qui a entraîné des fermetures d'établissements pendant le premier confinement. Le chiffre d'affaires généré par la vente de matériels neufs (plus de 60 % du chiffre d'affaires des entreprises) a diminué respectivement de 7 % et de 3 % sur les 1^{er} et 2^d semestre 2020.

Location/distribution de matériels de construction BTP et de manutention industrielle

La crise sanitaire a brisé la dynamique qui portait l'ensemble de ces filières. En 2019, le chiffre d'affaires de ces secteurs avait progressé en raison de la bonne santé du secteur du bâtiment/travaux publics et de l'industrie/logistique, en amont des élections municipales.

2020 a stoppé net cette courbe ascendante.

Beaucoup de clients ont dénoncé les contrats de location et stoppé toute commande de matériels neufs.

Les mesures de soutien du gouvernement (chômage partiel, PGE, fonds de solidarité, report de charges, etc.) ont permis de maintenir à flot la trésorerie des entreprises et l'activité économique globale durant la première période de confinement. Avec moins de 30 milliards d'euros enregistrés sur 9 mois en 2020, le marché privé de la construction a perdu 8 milliards d'euros comparé à 2019. La baisse est de 22 % en valeur comme en volume, touchant, uniformément, les petits comme les grands projets.

Le bilan 2020 n'est pas satisfaisant.

Les entreprises ont clôturé l'année au mieux à - 5 %, au pire, à - 15 % et jusqu'à - 30 % pour certaines activités de vente pure. Quelques cas de liquidations ou de redressements judiciaires sont apparus.

L'absence de demandes de la part des collectivités territoriales ne permet pas d'avoir de la visibilité sur l'avenir, ni de remplir le carnet de commandes des grands clients.

Perspectives de la branche

Il y a une inquiétude pour 2021 compte tenu de la forte baisse de la production de céréales (- 19 % en 2020 par rapport à 2019). En effet, en dépit de la bonne tenue des cours, la diminution de la production va impacter les revenus à venir des exploitations en grandes cultures. Près de 60 % des distributeurs estiment que leurs clients grandes cultures sont plutôt pessimistes.

La distribution n'envisage pas pour l'instant de retour à la croissance sur le 1^{er} semestre 2021. Selon les premières estimations, un recul de 5 % des prises de commandes de matériels agricoles neufs et de 1 à 2 % du chiffre d'affaires de la distribution des matériels espaces verts sont attendus. Outre l'inquiétude liée au second confinement, l'évolution de l'activité et des marchés clients arrivent en tête des préoccupations des distributeurs de matériels agricoles et espaces verts dans un contexte où l'impact du plan de relance sur l'agriculture demeure difficile à évaluer.

Les industriels de l'agroéquipement partagent l'incertitude de la distribution pour l'année 2021. Ils attendent en effet une baisse comprise entre - 5 % et - 10 % du marché français des agroéquipements.

Autre signe révélateur des incertitudes des dirigeants de la distribution, les effectifs qui ne devraient pas progresser pour le matériel agricole voire reculer pour la distribution de matériels espaces verts. Si la profession continue de recruter, certains salariés n'ont pas pu être remplacés compte tenu des difficultés de recrutement mais également de la conjoncture économique actuelle notamment pour les espaces verts.

Les constructeurs de matériels agricoles s'attendent à une baisse du marché français des agroéquipements comprise entre - 5 % et - 10 % en 2021.

Avec le recul attendu des marchés, la tension sur les trésoreries va devenir plus forte alors même que s'ouvrira la période de remboursement des PGE et des reports de charges accordés en 2020.

Dès lors, et si de surcroît de nouvelles périodes de confinement devaient être instaurées, les entreprises n'écartent plus la possibilité de devoir recourir à des licenciements pour s'adapter à un marché en recul et à la baisse de leur niveau d'activité.

En considération des indications ci-dessus, les parties conviennent ce qui suit :

Article 1^{er} | Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document homologué par l'administration

À défaut d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi à la condition que l'employeur élabore un document au niveau de l'entreprise ou de l'établissement qu'il devra faire homologuer par l'administration.

Article 1.1 | Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Ce document élaboré par l'employeur après information et consultation du CSE, s'il existe, a pour objet de préciser, dans le respect des stipulations du présent accord de branche, les conditions de recours à l'activité réduite à la situation propre à l'établissement ou à l'entreprise.

Le document devra donc comporter les mentions requises par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 :

- un diagnostic sur la situation économique et financière de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise ;
- le cas échéant, les efforts consentis par les dirigeants et actionnaires sur les rémunérations variables et dividendes ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif, qui constituent le périmètre auquel il s'applique ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information du comité social économique s'il existe sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

Le document peut aussi prévoir les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation (CPF), avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif.

Ce document est transmis à la préfecture, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique (s'il existe), en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation (voir art. 1.3 « Procédure d'homologation »).

Article 1.2 | Précisions relatives au contenu du document

Activités et salariés concernés du périmètre

Le document définit les activités et les salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 *ter* de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 por-

tant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. En outre, il ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'activité réduite permet, comme le dispositif d'activité partielle, de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement tel qu'un atelier, un service ou une équipe.

L'entreprise ou l'établissement concerné s'engage à une stricte égalité de traitement dans le choix des salariés, exclusive de toute discrimination.

Les entreprises et les salariés placés en position d'activité réduite perçoivent respectivement l'allocation versée à l'employeur et l'indemnité versée aux salariés dans les conditions et limites définies par la réglementation, à savoir en mars 2021 :

- 60 % du salaire brut pour l'allocation versée à l'employeur ;
- 70 % du salaire brut pour l'indemnité versée au salarié.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une augmentation de l'indemnisation des salariés concernés.

Réduction maximale de la durée du travail dans le périmètre concerné

Le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans le périmètre concerné en sachant que la réduction durable d'activité ne peut entraîner une réduction prolongée de la durée du travail que dans la limite de 40 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par convention en jours sur l'année et pour ceux qui ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail, les jours et demi-journées ouvrés non travaillés sont convertis en heures selon les modalités suivantes :

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

La réduction de la durée du travail peut prendre les formes suivantes :

- une réduction d'activité, le document précisant la durée hebdomadaire minimale de travail ;
- une suspension d'activité en indiquant les jours et/ou semaines concernés.

La limite maximale peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document qui peut, le cas échéant, être adapté à cette fin. Toutefois, dans ce cadre, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Durée d'application du document élaboré par l'employeur

Le document indique la durée pour laquelle il est adopté et la date de début de sa mise en œuvre.

Il est précisé que 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^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice du dispositif est accordé pour une durée maximale de 6 mois renouvelable dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

La durée d'application du document peut être renouvelée dans les mêmes termes ou avec des modifications ou compléments.

Dans ces hypothèses l'employeur consulte le CSE, s'il existe, et soumet le nouveau document à l'autorité administrative.

La durée d'application du document peut être réduite par rapport à ses stipulations initiales en cas de modification dans la situation économique ou financière de l'entreprise ou de l'établissement ou du périmètre concerné. Son application peut être suspendue en cas d'évolution de la situation sanitaire (confinement par exemple) ou d'évolution de la réglementation.

Les salariés sont informés par tout moyen des modalités d'application et des modifications éventuellement apportées au document initial.

Engagements sur l'emploi

Le document doit indiquer les engagements pris en faveur de l'emploi ainsi que leur durée et ceux pris en matière de formation professionnelle :

Recours à la formation

Les signataires conviennent de l'importance essentielle de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

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. Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE), de projets co-construits entre le salarié et son 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, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Il est demandé aux entreprises que les salariés concernés voient leurs demandes en formation étudiées en priorité.

Les partenaires sociaux considèrent que les CQP de la branche doivent être mobilisés dans cette période afin de professionnaliser les salariés et leur permettre de maintenir et développer les compétences liées aux exigences de l'évolution du marché.

Engagement en matière d'emploi

L'engagement de ne pas recourir à une autre modalité d'activité partielle pendant la durée d'application du document sur l'activité réduite, sauf dans les cas permis par l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

L'engagement de ne pas recourir au licenciement pour motif économique des salariés concernés au sein du périmètre concerné pendant une durée définie par le document correspondant au moins à la durée du recours à l'activité réduite.

Modalités d'information du comité social économique de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite

Le document détermine les modalités d'information du CSE, s'il existe, ainsi que des organisations syndicales si elles sont représentées dans l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite. Cette information a lieu tous les 3 mois.

L'employeur informe, au moins tous les 3 mois, lorsqu'il existe, le CSE de l'établissement et/ou de l'entreprise concerné(e) par le dispositif, sur les éléments suivants :

- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par le dispositif ainsi que les catégories socio professionnelles concernées ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'activité partielle de longue durée ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Un bilan sur le respect des engagements prévus précédemment est transmis par l'employeur à l'autorité administrative au moins tous les 6 mois et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement.

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 ou du périmètre concerné, 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'activité partielle spécifique.

L'administration peut interrompre le versement de l'allocation si elle constate que les engagements en termes de maintien de l'emploi ne sont pas respectés.

En outre, lorsque l'employeur licencie pour motif économique pendant la durée de l'APLD un ou plusieurs salariés placés en activité partielle dans le cadre du dispositif, l'administration peut lui demander de rembourser les sommes perçus pour chaque salarié.

Le remboursement éventuellement dû par l'employeur en cas de non-respect des engagements peut ne pas être exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le document de l'employeur.

Article 1.3 | *Procédure d'homologation*

Le document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

Il détermine la date de début et la durée d'application d'activité partielle envisagée.

L'administration dispose d'un délai de 21 jours à compter de la réception du document pour notifier sa décision d'homologation – le silence, à l'expiration du délai de 21 jours, vaut acceptation ;

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le CSE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

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 à l'article 1.2.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu.

Le CSE, s'il existe, est alors informé et consulté.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le CSE.

En l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son avis de réception par l'administration, au CSE.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le CSE, s'il existe. La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article 2 | Dispositions finales

Article 2.1 | Champ d'application et entreprises de moins de 50 salariés (clause TPE)

Le présent accord concerne toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale et s'applique aux établissements et entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Le présent accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant quel que soit leur effectif.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2.2 | Durée et entrée en vigueur de l'accord de branche

Le présent accord de branche est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension et expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 1^{er} élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 2.3 | Dépôt et extension de l'accord de branche

Le présent accord de branche sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Le secrétariat de la commission paritaire prend en charge les formalités nécessaires.

Article 2.4 | Révision et dénonciation de l'accord de branche

Le présent accord de branche pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou salariale indiquant les points à modifier ou à compléter ou à préciser. L'accord pourra être aussi révisé par accord collectif conclu sous forme d'un avenant en cas d'évolution législative relative au dispositif d'APLD. Toute demande de révision qui ne fera pas l'objet d'un accord dans les 6 mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.

La dénonciation du présent accord avant son terme suppose un accord de l'ensemble de ses signataires.

Fait à Paris, le 5 février 2021.

(Suivent les signatures.)