

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

IDCC : 1686 | **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

Accord du 26 janvier 2021

relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)
liée à l'épidémie de « Covid-19 » dans les entreprises de moins de 50 salariés

NOR : ASET2150536M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le contexte sanitaire ayant conduit à la fermeture pour la seconde fois des commerces ou partie de commerces de la branche de l'audiovisuel, électronique et équipement ménager, par décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020, les partenaires sociaux souhaitent conclure un accord-cadre relatif à l'activité partielle pour répondre à la baisse d'activité.

La limitation de l'activité à la vente sur les rayons de produits dits « essentiels » et la limitation au retrait de commandes et livraison clients a réduit la productivité de certaines entreprises de moins de 50 salariés qui ont déjà souffert de l'effet du 1^{er} confinement, rappelant que ces entreprises de moins de 50 salariés représentent la majeure partie des commerces de la profession.

Le commerce à distance a pu préserver une partie du chiffre d'affaires essentiellement pour les entreprises qui avaient déjà mis en place un mode alternatif de vente et ont pu ainsi s'adapter plus rapidement aux décisions de confinement, puis couvre-feu. En revanche, certaines TPE ont beaucoup plus souffert car elles étaient moins préparées à cette évolution des formes de vente pour lesquelles les difficultés d'approvisionnement auprès des fabricants ont été accrues en raison d'un volume d'achat différent de celui des surfaces de vente plus importantes.

La branche continue à œuvrer en matière de formation professionnelle, notamment par les études menées sur l'alternance, la promotion des métiers, en partenariat avec l'Opcommerce,

de sorte à permettre aux entreprises de former leurs salariés dans les meilleures conditions possibles.

Il reste néanmoins nécessaire de consolider ces efforts par la mise en œuvre d'un dispositif de recours à l'activité partielle sur une durée plus longue. Les perspectives de reprise restent incertaines et conditionnées aux mesures prises, en France comme sur les marchés cibles, pour limiter l'impact économique sur 2020-2021.

C'est pourquoi, dans le cadre du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié par le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020, les partenaires sociaux souhaitent 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.

À cette occasion, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre à profit les périodes de baisse d'activité ou chômées pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont notamment visées, les actions de formation ou de VAE inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes CQP dans le cadre de la « Pro-A » et de projets communs construits entre salariés et employeur, dans le cadre de la mobilisation du compte personnel de formation.

Il est rappelé que doit être privilégiée la mise en place de ce dispositif spécifique par la voie de la négociation d'entreprise ou d'établissement, afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises de moins de 50 salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, électronique et de l'équipement ménager, confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Article 2 | Principe

Article 2.1 | Activités et salariés concernés

Les entreprises concernées peuvent avoir accès au bénéfice de l'allocation partielle telle que définie à l'article 7 du décret du 28 juillet 2020 susvisé, pour un établissement spécifique, un service ou même une catégorie de personnel. Il appartient à l'entreprise de définir ce périmètre dans le document unilatéral.

Article 2.2 | Réduction de l'horaire de travail

Il est entendu que la réduction de l'horaire de travail d'un salarié ainsi aménagé ne peut dépasser 40 % de la durée légale sur la totalité de la durée de l'accord, sauf dans les cas exceptionnels prévus à l'article 4 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, résultant de la situation particulière de l'entreprise et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail ne puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

L'employeur informe les salariés collectivement par l'affichage du présent accord, puis individuellement par tout moyen permettant de conférer date certaine (par exemple courriel, courrier, lettre remise en main propre...), au moins 7 jours francs préalablement à leur entrée dans le dispositif d'activité réduite.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur une période de 6 mois, renouvelable.

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à faire preuve d'équité dans la répartition de cette réduction entre les différents salariés concernés, afin de tendre à ce que chaque salarié dispose du même temps travaillé et du même temps chômé.

Ainsi, dans une même équipe à poste équivalent et compétences égales, l'entreprise s'organisera pour que la charge de travail soit répartie afin d'assurer une rotation du niveau d'activité partielle, de façon à limiter la baisse de salaire. Cette équité de rotation entre les salariés disposant des mêmes compétences sera examinée lors des réunions du CSE de l'entreprise lorsqu'il existe.

Les entreprises veilleront également à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite. De même, les entreprises veilleront à éviter un éventuel report de charge de ces derniers sur des salariés qui ne seraient pas soumis, dans le même temps, à l'activité réduite.

Pour les salariés à temps partiel, la réduction du temps de travail sera calculée proportionnellement à celle des salariés à temps complet. Toutefois elle ne pourra pas permettre une diminution de l'horaire de travail de ces salariés à un seuil inférieur à 30 % de leur horaire contractuel et en tout état de cause pas inférieur à 18 heures hebdomadaire.

Quant aux salariés concernés, l'indemnité horaire versée par l'entreprise ne pourra être inférieure à 75 % de la rémunération brute en conformité et dans les limites définies par l'article 8 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié.

Les dirigeants salariés des entreprises mettant en œuvre le dispositif spécifique d'activité partielle s'engagent, dans un esprit de solidarité, à ne pas augmenter leur rémunération pour tenir compte des efforts consentis par les autres salariés.

Article 3 | Modalités d'application

Conformément aux dispositions légales, l'application du présent accord est conditionnée à son extension et à l'élaboration d'un document par l'employeur, pris après avis du CSE s'il existe, dont le contenu est conforme aux dispositions prévues à l'article 4 du présent accord, sauf accord d'entreprise spécifique dédié à l'APLD.

Une annexe à l'accord présente une trame de décision unilatérale.

Article 4 | Document nécessaire à l'application de l'APLD

Pour bénéficier des dispositions du présent accord, l'employeur établit un document soumis à homologation de l'administration conformément aux dispositions de l'article 53, V de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020. Ce document contiendra les points suivants :

- un diagnostic de la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et les perspectives d'activité ;
- les activités et salariés concernés, entreprise, établissement, service, catégorie de personnel ;
- la période de mise en œuvre de l'APLD ;
- l'ampleur de la réduction d'horaires dans les limites définies à l'article 2 du présent accord ;
- les engagements en termes de formation professionnelle et de maintien dans l'emploi ;
- les modalités d'information du CSE (nombre de salariés concernés, catégories professionnelles, montant des allocations versées) ; en l'absence de CSE, l'employeur communiquera ces éléments aux salariés de l'entreprise par tous moyens ;
- les efforts consentis sur leur rémunération par les dirigeants salariés conformément à l'article 2 du présent accord.

Ce document et l'avis du CSE lorsqu'il existe, seront joints à la demande d'homologation.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses 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, 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.

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 5 | *Maintien dans l'emploi*

Les partenaires sociaux rappellent que l'enjeu de ce dispositif est la préservation des emplois dans le secteur durant le temps de la crise actuelle.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur détermine le périmètre et la durée des engagements en matière d'emploi pour les emplois concernés.

En application du présent accord, les engagements en matière d'emploi s'appliquent à tous les salariés. Ils s'appliquent pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement, augmentée de 3 mois.

Article 6 | *Formation*

Les parties, par l'application de l'accord du 25 juin 2020 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et à la formation professionnelle tout au long de la vie, souhaitent continuer, durant la période de réduction d'activité due à la crise sanitaire :

- défendre l'emploi en permettant un recours large aux dispositifs de formation permettant le développement des compétences et des qualifications ;
- lutter contre l'obsolescence des compétences (Pro-A) ;
- maintenir l'attractivité des métiers de la branche (étude paritaire en partenariat avec Opcommerce lancée en 2020).

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance cruciale de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

À ce titre, les parties 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.

Dans ce cadre, les employeurs doivent privilégier les actions de formations certifiantes, les actions mises en œuvre dans le cadre du dispositif « Pro-A » et du dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) et favoriseront aussi les périodes de formations des élus et mandataires.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé dans le dispositif d'activité réduite peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...). Le salarié peut aussi se faire assister par un conseiller en évolution professionnelle (<https://mon-cep.org/>).

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 dispositif, sont financés par le biais du dispositif FNE-Formation et/ou du compte personnel de formation (CPF) dans les conditions prévues ci-après.

Dès lors qu'un salarié placé dans le dispositif d'activité réduite souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut mobiliser son CPF.

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 (Opcommerce) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

Conformément aux dispositions légales, en contrepartie des subventions publiques versées dans le cadre d'une convention FNE-Formation, les entreprises s'engagent, en plus des obligations définies dans l'article 5, de maintenir l'emploi des salariés en FNE-Formation pendant toute la durée de l'application de la convention.

Article 7 | Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre de l'activité réduite, et le suivi des engagements fixés par le document homologué.

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

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

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de 6 mois, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité réduite, ainsi que d'un diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

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

Article 8 | Commission de suivi

Une commission paritaire de suivi est constituée, composée de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord.

Dans le cadre de sa mission de suivi, la commission se réunit tous les 2 mois pour apprécier l'impact du dispositif, par une synthèse des demandes homologuées.

Elle sera informée lorsque des entreprises auront, malgré le dispositif de l'APLD, procédé à des licenciements économiques. L'information portera également sur le remboursement des sommes perçues au titre de ce dispositif ou si elles en ont été exonérées.

À cet effet, les entreprises utilisatrices du dispositif de l'APLD prévu au présent accord, adresseront au secrétariat de la CPPNI le document après homologation de l'administration.

Article 9 | *Date d'effet. Durée*

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} jour du mois de son extension à intervenir dans les meilleurs délais. Il est conclu pour une durée déterminée de 1 an.

Il pourra être révisé sur demande des organisations syndicales représentatives après la première commission de suivi.

Article 10 | *Publicité et formalités de dépôt*

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 26 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Document unilatéral de l'entreprise (de l'établissement)

Le présent document s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020. Il est destiné, conformément à ces textes, à mettre en application l'accord de branche relatif à l'APLD liée à l'épidémie de « Covid-19 » dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Préambule

Diagnostic sur la situation économique de l'entreprise et perspectives d'activité de l'entreprise de l'établissement.

À préciser :

La perte de chiffre d'affaires, la perte de résultats, ou la perte de parts de marché, pourra être justifiée par les bilans pouvant remonter jusqu'aux 3 dernières années, accompagnés si nécessaire d'un rapport de l'expert-comptable sur les difficultés rencontrées et portant sur les perspectives économiques et financières pour les mois à venir.

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.

La mise en œuvre de ce dispositif a été rendue possible du fait de la signature de l'accord de branche en date du, étendu par arrêté du Toutefois ce dispositif est subordonné à l'homologation par l'administration du présent document unilatéral.

Article 1^{er} | Objet

Ce document unilatéral s'inscrit dans le cadre de l'accord de branche précité relatif à l'activité partielle de longue durée et plus particulièrement de ses articles 3 et 4.

Article 2 | Salariés concernés

Option 1

Sont concernés par le dispositif d'activité partielle, tous les salariés de l'entreprise pendant les jours de fermeture, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Option 2

Sont concernés les salariés de l'établissement suivant, quelle que soit la nature de leur contrat de travail :

- ... ;
- ... ;
-

Les salariés concernés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail sont affectés aux services de l'entreprise précisés ci-dessous :

- ... ;
-

Article 3 | Période d'activité partielle

La période d'activité partielle est prévue à partir du et jusqu'au
En fonction de l'évolution de l'activité de l'entreprise cette période pourra être modifiée et renouvelée dans les conditions légales.

Article 4 | Modalités de l'activité partielle

Décrire les modalités (fermeture certains jours, réduction hebdomadaire, réduction journalière)

Exemple :

L'horaire de travail des salariés concernés par le dispositif d'activité partielle sera réduit au maximum de ... % (maximum : 40 % par semaine) ou, si autorisation de l'administration, 50 %.

Cette réduction s'applique également de manière proportionnelle aux salariés à temps partiel concernés sous réserve que la réduction du temps de travail, n'entraîne pas une durée du travail inférieure à 30 % de leur horaire contractuel et en tout état de cause pas inférieur à 18 heures par semaine.

Article 5 | Mobilisation des congés payés et des jours de repos

Préalablement ou concomitamment à la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle, les salariés bénéficiaires sont incités à prendre leurs congés payés acquis et leurs jours de repos (éventuellement : RTT, jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté...).

Article 6 | Engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle

6.1. Préservation des emplois

La préservation des emplois au sein de l'entreprise est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'entreprise s'interdit tout licenciement économique au sein de l'entreprise pendant toute la durée du recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle et dans un délai de 3 mois suivant l'échéance du dispositif.

6.2. Formation

■ Rappel des dispositions de l'accord de branche :

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance cruciale de continuer à former les salariés dans leur emploi afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

À ce titre, les parties 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.

Dans ce cadre, les employeurs doivent privilégier les actions de formation certifiantes, les actions mises en œuvre dans le cadre du dispositif « Pro-A » et du dispositif de validation des

acquis de l'expérience (VAE) et favoriseront aussi les périodes de formations des élus et mandatés.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé dans le dispositif d'activité réduite peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...). Le salarié peut aussi se faire assister par un conseiller en évolution professionnelle (<https://mon-cep.org>).

Les projets de formation certifiante, 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 dispositif, sont financés par le biais du dispositif FNE-Formation et/ou du compte personnel de formation (CPF) dans les conditions prévues ci-après.

Dès lors qu'un salarié placé dans le dispositif d'activité réduite souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut mobiliser son CPF.

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 (Opcommerce) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, fonds social européen, autres...) pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

■ Éventuellement, autres dispositions :

- ... ;
-

Article 7 | Indemnisation des salariés

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur et en conformité avec l'accord de branche du ... (75 % de la rémunération brute).

Le dirigeant salarié de l'entreprise mettant en œuvre le dispositif spécifique d'activité partielle s'engage, dans un esprit de solidarité, à ne pas augmenter sa rémunération pendant la durée d'application du dispositif pour tenir compte des efforts consentis par les salariés.

Éventuellement :

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

Pour ces 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 définies par voie réglementaire.

Article 8 | Demande d'homologation

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

(À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise) :

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique (CSE). L'avis a été sollicité à partir d'un document de consultation établi conformément à l'article 3 de l'accord de branche.

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.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La demande 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.

Article 9 | Informations des salariés et du CSE

Les salariés susceptibles d'être concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle sont informés collectivement par l'affichage de l'accord de branche puis individuellement par tout moyen (courriel, courrier, lettre remise en main propre...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise. Cette information est faite 7 jours francs avant la mise en œuvre du dispositif.

(En présence d'un CSE)

Le comité social et économique (CSE) reçoit tous les mois les informations suivantes :

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

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portées à la connaissance des salariés par tous moyens permettant de conférer date certaine à cette information (courriel, courrier, lettre remise en main propre...) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Article 10 | Date d'effet

Le présent document unilatéral et le dispositif de mise en œuvre qu'il comporte entrent en vigueur le lendemain de son homologation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au *(à préciser : durée de l'activité partielle).*

Fait à, le

La direction.