

**Accord du 10 février 2021**

relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD)  
en cas de réduction durable de l'activité

NOR : ASET2150585M

IDCC : 3168

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

**FNP ;**

**FFPMI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFTD ;**

**UNSA spectacle,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des professions de la photographie se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) le 25 novembre 2020 pour instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), créé par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et mis en œuvre par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié les 29 septembre et 30 octobre 2020, afin de faire face à des périodes de réduction durable d'activité.

En effet, le secteur des professions de la photographie a été durement touché par la crise sanitaire liée à la « Covid-19 » en subissant une fermeture administrative de ses établissements du 17 mars au 11 mai 2020 :

- la saison des mariages a été annulée en raison de la fermeture administrative des entreprises et de l'interdiction de se réunir ;
- les photographes portraitistes ont dû cesser leur activité scolaire, maternité, etc. ;
- au demeurant, les photographes « évènementiels » n'ont pas eu d'activité même après la fin du confinement au vu de l'interdiction de se réunir ;
- les vendeurs de matériels photographiques ont dû eux aussi fermer leur commerce ;
- la réduction de la saison touristique a notablement impacté les photographes saisonniers (plage, soirées, festivités, spectacles, etc.) ;

- l’arrière-saison a été marquée par la réduction des déplacements à leur plus strict minimum afin de limiter les contacts et les échanges sur l’ensemble du territoire, en instaurant un second confinement accompagné d’une seconde fermeture administrative des établissements, sans compter avec la période du couvre-feu.

Les entreprises de la photographie sont donc gravement fragilisées en termes de trésorerie et subissent une baisse générale et continue de fréquentation.

Certes, le dispositif exceptionnel d’activité partielle mis en place par les pouvoirs publics pendant cette crise exceptionnellement grave et inédite a permis le maintien des salariés permanents dans leur emploi. Des mesures d’urgence prises par le Gouvernement applicables aux entreprises ont permis de les soutenir partiellement (prêts garantis de l’État, exonérations de charges sociales patronales, FNE-Formation).

Mais compte tenu des prévisions de rebonds épidémiques pour les mois, voire les années à venir, il est à craindre que l’activité des entreprises de la branche soit durablement impactée avec une reprise d’activité qui ne sera pas au rendez-vous pour la prochaine saison.

Conscientes de cette situation, les parties prenantes du présent accord souhaitent mobiliser le dispositif d’activité partielle de longue durée (APLD), dans l’intérêt commun des salariés, permanents et saisonniers, et des entreprises de la branche.

Les entreprises décidant de faire application du présent accord devront établir, conformément aux dispositions légales et réglementaires visées plus haut, un document reprenant l’ensemble des stipulations du présent accord et fixant les engagements spécifiques souscrits par l’employeur en matière d’emploi et de formation professionnelle. Ce document devra être déposé pour homologation à la DIRECCTE par voie dématérialisée, accompagné de l’avis du comité social et économique (CSE) lorsqu’il existe.

Les partenaires sociaux de la branche recommandent fortement aux entreprises, qui disposent d’une représentation du personnel, de choisir de négocier, en respectant les règles propres à la négociation collective d’entreprise, et de conclure un accord collectif spécifique plus favorable soumis à validation de la Direccte, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L’évolution du chiffre d’affaires pour la vente matériel photo s’établit à – 21,3 % en moyenne nationale, la part événementielle est réduite de plus de 50 % à – 90 % avec des variations très importantes suivant les activités (scolaire, mariage, photographie de grands rassemblements sportifs ou autres etc.).

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d’application du présent accord**

Le présent accord s’applique aux salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, et aux entreprises dont l’activité principale relève du champ d’application professionnel et territorial de la convention collective nationale des professions de la photographie (IDCC 3168).

Cet accord est applicable aux entreprises/établissements/groupes qui n’ont pas conclu d’accord.

En l’absence d’accord d’entreprise/établissement/groupe, pourront procéder à la demande d’homologation de l’accord type auprès de la Direccte.

## **Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est ici expressément précisé, que le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison de l’objet d’intérêt général dudit accord à l’égard de l’ensemble des salariés de la branche, quel que soit l’effectif de l’entreprise considérée, *a fortiori* dans une branche composée majoritairement d’entreprises de moins de 50 salariés.

## **Chapitre I<sup>er</sup> Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) par voie de document homologué**

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet de recourir au dispositif d'APLD tout en maintenant l'emploi, par la voie d'un document établi par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, soumis à information et consultation du CSE, lorsqu'il existe.

### **Article 1.1 | Contenu du document élaboré par l'employeur**

Le document élaboré par l'employeur pour faire application du présent accord de branche devra indiquer les mentions requises par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, à savoir :

#### **1. Diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise**

Ce diagnostic doit permettre de justifier la nécessité de réduire de manière durable, l'activité de l'entreprise afin d'assurer sa pérennité. Ce diagnostic peut être réalisé notamment à partir des informations contenues dans la base de données économique et sociale (BDES).

#### **2. Date de début et durée d'application du dispositif**

La date de début ne peut être antérieure au 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, la durée d'application de l'APLD est fixée à compter du jour de la signature de l'accord dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs. Le bénéfice du dispositif peut être accordé par périodes de 6 mois renouvelables, dans le respect des limites ci-dessus indiquées.

#### **3. Activités et salariés auxquels s'applique le dispositif**

Le document élaboré par l'employeur définit les activités et les salariés auxquels s'applique le dispositif d'APLD.

Tout salarié lié par un contrat de travail à l'entreprise est éligible au dispositif, quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD, saisonniers, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) ou la durée ou l'organisation de travail (temps plein, temps partiel, modulation du temps de travail, convention de forfait...).

Le dispositif d'APLD ne peut 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.

En revanche, un employeur ayant recours au dispositif d'APLD 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, à l'exclusion du motif lié à la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'APLD ne peut être individualisé. Il peut s'appliquer sur un groupe identifié de salariés affectés à une même tâche au sein de l'entreprise ou d'un service ou d'une unité de travail.

En tout état de cause, l'activité et les objectifs des salariés, qu'ils soient placés ou non en APLD, seront adaptés pour tenir compte des conséquences du recours à ce dispositif.

#### **4. Réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale**

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Cette réduction s'apprécie sur la durée d'application du dispositif, telle que prévue dans le document unilatéral de l'employeur.

La réduction de la durée du travail peut prendre la forme d'une réduction hebdomadaire d'activité ou conduire à une suspension temporaire d'activité.

La durée maximale visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> ci-dessus peut être dépassée sur décision administrative dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise à justifier dans le document unilatéral de l'employeur et dans la limite de 50 % de la durée légale.

Afin que le dispositif spécifique d'activité partielle n'amène pas des salariés à être totalement exclus de toute activité professionnelle durant toute la durée du dispositif, avec toutes les conséquences financières que cela implique, les salariés à temps partiel ne pourront se voir appliquer une réduction du temps de travail supérieure à 40 % de leur durée contractuelle, telle que prévue dans le contrat de travail, cette réduction s'appréciant sur la durée d'application du dispositif.

## 5. Indemnisation des salariés

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramené à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir une indemnisation du salarié supérieure au minimum légal.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée après consultation du CSE s'il existe.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre 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.

Il est également rappelé que les salariés pourront mobiliser leurs droits à congés payés ou RTT éventuels sur des périodes d'activité partielle afin d'éviter toute perte de rémunération.

## 6. Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

En application du présent accord, les engagements portent sur le maintien de l'emploi (non-recours à des licenciements pour motifs économiques) de la totalité des salariés de l'entreprise durant l'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 2 ci-dessus, et durant les 3 mois suivant le terme de l'application.

Les employeurs s'interdisent le recours à des licenciements économiques.

En outre, les signataires du présent accord invitent les entreprises à favoriser la mise en œuvre d'actions de formation sur le temps correspondant aux heures chômées pour les salariés entrant dans le champ du dispositif d'APLD.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'intérêt de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences ou qualifications des salariés.

Indépendamment de leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail) sont concernées, notamment toutes actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans :

- le plan de développement des compétences, maintien dans l'emploi et adaptation à l'emploi ;
- CPF.

Dès lors qu'un salarié placé en APLD souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut décider de mobiliser son CPF.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent également les possibilités de mobiliser les ressources disponibles de l'opérateur de compétences (OPCO) pour déterminer les actions de formation à mener, et pour financer des coûts de formation engagés par les entreprises, dans le cadre notamment du FNE-Formation.

## **7. Autres engagements**

### **A. Efforts proportionnés des instances dirigeantes**

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les partenaires sociaux de la branche insistent auprès des entreprises à avoir le sens des responsabilités en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel et en appliquant un principe de modération salariale aux dirigeants.

### **B. Recours à la sous-traitance**

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou à l'intérim pour remplacer des emplois qui sont en activité partielle.

## **8. Impacts du dispositif spécifique d'activité partielle**

Il est rappelé que la réglementation en vigueur au moment de la signature dudit accord prévoit que le dispositif d'activité partielle n'a pas d'impact pour le salarié concernant :

- l'acquisition des congés payés ;
- l'alimentation du compte CPF selon les dispositions en vigueur à taux plein ;
- l'ouverture éventuelle du droit au chômage ;
- pas d'impacts sur les primes (dont les primes de fin d'année) lorsqu'elles existent.

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, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le dispositif d'APLD.

## **9. Modalités d'information**

L'application du document fait l'objet d'une information tous les 3 mois au comité social et économique, les élus et mandatés seront informés lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Un bilan sur le respect des engagements prévus par le présent accord est transmis par l'employeur à l'autorité administrative, avant l'échéance de l'autorisation de 6 mois et avant toute demande de renouvellement éventuel.

Ce bilan sera transmis également à la CPPNI afin d'informer les organisations syndicales signataires de la mise en œuvre du dispositif dans la branche, et ce, tous les 6 mois.

Les salariés sont informés des modalités d'application du dispositif d'APLD, au moins 7 jours avant leur application, par tout moyen permettant de conférer date certaine.

## **Article 1.2 | Procédure d'homologation**

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

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, la décision d'homologation vaut autorisation de recourir à l'APDL pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné au paragraphe 9 de l'article 1.1 ci-dessus.

Il y a lieu à procédure d'homologation en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance. Il en est de même en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Dans tous les cas, le CSE, lorsqu'il existe, doit être préalablement informé et consulté. Le CSE, les élus et mandatés sont également informés de la décision d'homologation expresse ou implicite de l'autorité administrative par l'employeur.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut reprendre son projet de document et présenter une nouvelle demande modifiée, après avoir informé et consulté le CSE, s'il existe.

Les salariés sont informés de la décision d'homologation par voie d'affichage sur les lieux de travail ou par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

## **Chapitre II Dispositions finales**

### **Article 2.1 | Entrée en vigueur et durée du présent accord**

Le présent accord entrera en vigueur dès la signature de l'accord par les organisations syndicales. Il est conclu pour une durée déterminée de 24 mois renouvelable par avenant, date à laquelle il cessera de recevoir application. Les partenaires sociaux s'engagent à faire un bilan après 1 an d'application de l'accord.

### **Article 2.2 | Extension du présent accord. Révision. Dénonciation**

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension selon les dispositions légales en vigueur à ce jour.

Il pourra être révisé ou dénoncé de plein droit conformément aux conditions légales en vigueur.

### **Article 2.3 | Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### **Article 2.4 | Suivi par la CPPNI de la branche des professions de la photographie**

Les membres de la CPPNI examineront, chaque année, l'application du présent accord dans la branche des professions de la photographie sur la base notamment des bilans adressés par les entreprises tels que prévus à l'article 1.1 paragraphe 9 ci-dessus intitulé « Modalités d'information ».

Les entreprises adresseront à la CPPNI copie de leur accord APLD ou document unilatéral, ainsi que les éléments relatifs aux demandes de renouvellement.

*Fait à Paris, le 10 février 2021.*

(Suivent les signatures.)