

Accord du 30 novembre 2021

relatif à la mise en place d'un dispositif spécifique
d'activité partielle de longue durée

NOR : ASET2250150M

IDCC : 1170

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

FFTB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

FG FO construction ;

UFIC UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'ampleur inédite de la crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 » et les risques économiques et sociaux qu'elle fait peser sur les entreprises et les salariés de la branche des tuiles et briques, vont affecter durablement, dans les deux à trois ans à venir, l'activité future de cette branche :

- arrêt pendant le confinement du printemps 2020 puis reprise graduelle des activités liées à l'immobilier (ventes de logements, instruction des permis de construire, report des démarrages de chantiers). 390 000 logements ont été autorisés en 2020, soit une baisse de 15 % par rapport à 2019 (ce qui représente 60 000 logements en moins). Le secteur de la construction prévoit une progression de l'activité en 2021 par rapport à 2020, qui ne permettra cependant pas de retrouver le niveau de 2019 (la forte baisse des permis de construire de 2020 devant se traduire à terme par une baisse des mises en chantier de l'ordre de 90 000 logements sur les deux années 2020/2021). Ces baisses vont avoir un impact important sur l'activité en 2022 ainsi que sur les années suivantes ;
- crise économique liée à l'épidémie devant entraîner une diminution des investissements des particuliers, des entreprises et des collectivités ;
- le coût des matières premières, les augmentations des coûts de l'énergie et de la main d'œuvre affectent conjoncturellement et structurellement l'activité du bâtiment et de la construction.

Ces estimations au niveau national recouvrent des disparités régionales importantes, avec des baisses nettement plus importantes dans certaines zones, ou selon les produits commercialisés.

Des parties du territoire (zones rurales, certaines zones urbaines) ou certains secteurs professionnels pourraient subir des baisses de marché supérieures aux estimations nationales et les entreprises pourraient devoir recourir à des réductions d'horaire et notamment dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée, pour ne pas détériorer davantage la situation économique et financière dans l'attente d'un retour à l'activité normale des entreprises du secteur.

Les mesures sanitaires mises en place pour lutter contre la propagation du virus ont conduit les entreprises à revoir et adapter, voire modifier leurs modalités d'organisation du temps de travail.

La situation sanitaire actuelle montre que la pandémie de la « Covid-19 » n'est pas terminée et maîtrisée et que le retour de l'activité de notre branche à la situation connue en 2019 sera mécaniquement plus lent avec des incidences sur le fonctionnement régulier de nos installations.

À cette crise grave et inédite s'ajoute des éléments exogènes qui perturberont l'activité de notre branche sans pouvoir les dissocier de la crise sanitaire notamment les incertitudes réglementaires liées à différentes mesures qui modifient structurellement la politique du logement.

Devant le caractère durable des impacts de la crise pour la société économique et la menace sur l'emploi qui en résulte, il apparaît nécessaire de permettre aux entreprises de pouvoir réduire le temps de travail pendant une période donnée, dans un objectif de préservation de l'emploi.

Au vu de ce diagnostic économique partagé et des perspectives risquées sur l'activité du secteur dans les deux prochaines années, les partenaires sociaux ont pris la décision d'instituer au sein de la branche professionnelle, un cadre juridique pour la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée, issu de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 afin qu'il puisse être mobilisé autant que de besoin par les entreprises de la branche des tuiles et briques.

L'ensemble du dispositif vise à trouver un juste équilibre entre l'amélioration de la situation économique des entreprises, le maintien dans l'emploi des salariés tout en conservant le savoir-faire et l'expertise des salariés. En ce sens, il est fondé sur un principe de solidarité entre les acteurs économiques et en vue de maintenir les emplois des salariés concernés en limitant les pertes de rémunération.

Distinct de l'activité partielle « classique » qui vise des situations temporaires, ce dispositif permet à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité, dont la pérennité n'est pas compromise, de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

L'objectif poursuivi est d'aider les entreprises à passer le cap d'une baisse d'activité et de s'adapter au retour à la normale, à conserver les emplois et à sauvegarder et accroître les compétences des salariés en vue d'une relance du secteur en fonction des mises en chantiers et des permis de construire.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent ainsi soit décider de respecter les dispositions du présent accord, dans le cadre d'un document spécifique dit « unilatéral », soit décider de négocier un accord particulier.

Les partenaires sociaux, attachés à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, ont estimé nécessaire de mettre en place l'activité partielle de longue durée pour les entreprises ayant à subir les conséquences économiques et financières liées à la crise sanitaire et se sont accordés sur les dispositions suivantes.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord concernent l'ensemble des entreprises visées à l'article G1 de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (IDCC 1170).

Article 2 | Mise en œuvre du dispositif

La mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée s'opère dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, et ce pour une durée maximum de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois.

En l'absence d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, l'employeur s'appuie sur les dispositions du présent accord de branche pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée pour le maintien en emploi et en compétences dans son entreprise.

L'employeur doit remettre le projet de demande d'homologation au comité social et économique, lorsqu'il existe, étudier les demandes du comité social et économique et les intégrer, si elles sont acceptées, et consulter le comité social et économique sur le document éventuellement amendé.

Il est rappelé qu'en fonction de la réglementation en vigueur, les demandes d'homologation devront être adressées à la Dreets avant le 30 juin 2022.

Article 3 | Activités et salariés concernés par le dispositif

Conformément à l'article 1 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée, le document unilatéral détermine les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif.

Le document unilatéral précise ainsi si l'entreprise ou une partie de l'entreprise, l'établissement ou une partie de l'établissement est concerné, ou les emplois concernés. Par exemple et notamment, peuvent être concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée : une unité de production, un atelier, un service, des fonctions supports transverses, ou encore une équipe chargée de la réalisation d'un projet...

Le dispositif peut concerner tout type d'emploi y compris les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en heures ou en jours quelle que soit l'aménagement du temps de travail, et/ou l'organisation du travail. Ainsi, tous les salariés sont éligibles au dispositif d'activité partielle de longue durée, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, forfaits jours, alternants).

Toutefois et en application des dispositions légales, l'employeur ne peut pas bénéficier, pour un même salarié et sur une même période, du dispositif d'activité partielle de droit commun et du bénéfice de l'activité partielle de longue durée, sauf exceptions prévues par l'article L. 5122-61 du code du travail.

Cela étant, l'employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 du même code.

Le dispositif de l'activité partielle de longue durée n'est pas un dispositif qui peut être individualisé. Cela étant, il est possible, comme pour l'activité partielle de droit commun, de prévoir que les salariés soient placés en position d'activité partielle de longue durée individuellement et alternativement, selon un système de « roulement », au sein d'une même unité de production, atelier, services tels que visés ci-dessus, etc.

Article 4 | Réduction de l'horaire de travail maximale dans l'entreprise ou l'établissement

Le document unilatéral détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

Conformément à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 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. L'employeur devra ainsi et en conséquence, adapter la charge de travail.

Il sera possible pour l'employeur d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect des dispositions légales.

En application des dispositions légales et réglementaires, il est possible de déroger à cette limite dans des cas exceptionnels résultant de difficultés particulières de l'entreprise, pouvant être liées notamment à l'ampleur et à la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité, ou encore à l'impact d'éléments extérieurs (liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute du carnet de commandes...).

Dans cette hypothèse, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, la réduction de l'horaire de travail pourra être supérieure à 40 % dans la limite toutefois de 50 % de la durée légale.

Article 5 | Indemnisation des salariés bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée

Conformément à l'article 8 du décret du 28 juillet 2020, le salarié placé en activité partielle de longue durée 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, 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'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur pourra améliorer l'indemnisation des salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée. Dans ce cas, l'employeur en informera le comité social et économique, lorsqu'il existe et ces dispositions seront intégrées dans le document unilatéral.

Article 6 | Contenu du document unilatéral

En application de l'article 1^{er} du décret précité du 28 juillet 2020, le document unilatéral élaboré par l'employeur doit contenir les mêmes mentions obligatoires que l'accord de branche étendu et préciser ses conditions de mise en œuvre.

Ce document unilatéral est élaboré conformément aux dispositions prévues à l'article 2 du présent accord.

Les mentions obligatoires sont les suivantes :

- un préambule, comportant un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel est mis en œuvre le dispositif ; l'employeur pourra s'appuyer sur la base de données économiques sociales et environnementales lorsqu'elle existe ;

- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif, tels que définis à l'article 3 du présent accord ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale et les modalités d'organisation du travail (roulement...) ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif. Cette information a lieu à chaque réunion du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Article 7 | Homologation du document unilatéral

Conformément à l'article 5 du décret du 28 juillet 2020, la demande d'homologation du document unilatéral élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée. La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle de longue durée pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2 du décret du 28 juillet 2020.

Ce bilan porte sur le respect des engagements mentionnés aux 4° et 5° du I de l'article 1^{er}, à savoir les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif. 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 comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée.

En cas d'acceptation tacite de l'homologation du document unilatéral (absence de réponse de l'administration dans le délai légal 21 jours), l'employeur transmet au comité social et économique une copie de sa demande ainsi que son avis de réception.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, après consultation du comité social et économique s'il existe, poursuivre son projet et présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires.

Article 8 | Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi

Le dispositif d'activité partielle de longue durée vise à 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.

Le document unilatéral doit déterminer les engagements en matière d'emploi. Ces engagements sur le maintien en emploi s'appuient sur le diagnostic économique partagé avec le comité social et économique, s'il existe.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail.

Ces engagements en matière d'emploi ne portent que sur les salariés bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée dans l'entreprise ou l'établissement.

Il est recommandé aux entreprises de pas recourir aux accords de rupture conventionnelle collective ou de performance collective sur le périmètre concerné par l'activité partielle de longue durée pendant la durée effective de l'activité partielle de longue durée.

Les engagements définis devront également s'appliquer pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement prévue par le document unilatéral ainsi que pendant une durée maximale de 3 mois courant à compter de la fin du dispositif d'activité partielle de longue durée tel que défini par l'entreprise ou l'établissement.

En cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle de longue durée mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi l'ensemble des salariés de l'entreprise ou l'établissement, l'administration pourra faire application de l'alinéa 3 de l'article 2 du décret du 28 juillet 2020.

Article 9 | Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière de formation professionnelle

La formation professionnelle est un outil essentiel pour permettre aux salariés de maintenir et de développer leur employabilité, mais aussi pour se former aux compétences de demain et sécuriser ainsi leur parcours professionnel en privilégiant les formations certifiantes.

Les parties signataires du présent accord réaffirment l'importance de la formation professionnelle et les invitent à mobiliser les dispositifs, tant régionaux que nationaux, de nature à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

Les périodes chômées dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée sont autant que possible privilégiées pour maintenir et développer les compétences par la formation professionnelle.

À cette fin, pourront être mises en place notamment des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ou encore des projets co-construits entre le salarié et l'employeur dans le cadre du compte personnel de formation.

Dès lors qu'une formation est suivie durant les heures chômées en activité partielle de longue durée et afin d'inciter les salariés à s'engager dans le développement de leurs compétences et leur employabilité, le document unilatéral doit préciser que la rémunération des salariés en formation sera maintenue par l'entreprise.

Plusieurs dispositifs pourront être mobilisés, et notamment au titre de l'activité partielle de longue durée et de l'activité partielle de droit commun :

- le dispositif Pro-A qui permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- le dispositif du CPF qui permet à l'employeur et au salarié de co-construire des projets de formation, soit en présentiel, à distance, en activité réduite, ou encore en situation de travail. À ce titre, les partenaires sociaux de la branche professionnelle décident que les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits CPF ;
- le CEP (conseil en évolution professionnelle), le recours au bilan de compétences, la tenue des entretiens professionnels obligatoires qui sont des mesures pouvant être privilégiées et de nature à aborder la question du développement professionnel des salariés ;

- la convention conclue entre l’opérateur de compétences de la branche et le ministère du travail s’agissant du plan de relance et dont les formations financées dans ce cadre devront favoriser le développement des compétences des salariés et leur employabilité ;
- le plan de développement des compétences qui permet aux entreprises de privilégier les formations nécessaires à la relance et à l’acquisition de nouvelles compétences.

Les entreprises, notamment les TPE et PME, pourront s’appuyer sur les services de proximité de l’opérateur de compétences de la branche dans l’analyse et la définition de leurs besoins en formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d’activité.

Article 10 | Engagements complémentaires

Les partenaires sociaux décident que la totalité des heures non travaillées au titre de l’activité partielle de longue durée n’aura pas d’impact pour :

- le calcul de l’acquisition des droits à congés payés, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- le montant et les modalités d’attribution de la prime de vacances ;
- 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 en activité partielle.

Il est précisé que les périodes d’activité partielle de longue durée, tout comme les périodes d’activité partielle, ne donnent pas lieu à abattement pour le calcul de la prime de fin d’année (articles O18, E11 et CA9 de la convention collective des tuiles et briques).

Article 11 | Modalités d’information du personnel et des institutions représentatives du personnel

En l’absence de comité social et économique, les salariés sont informés par tout moyen du contenu du document unilatéral.

L’employeur doit également décider d’informer les salariés, par écrit, dans ce cas, il devra respecter un délai d’au moins dix jours calendaires préalablement à leur entrée dans le dispositif d’activité partielle de longue durée.

Le comité social et économique de l’entreprise ou l’établissement, s’il existe, est informé, à l’occasion de chaque réunion, sur la mise en œuvre du dispositif d’activité partielle de longue durée.

Avant l’échéance du délai de six mois prévu à l’article 2 du décret du 28 juillet 2020, l’employeur doit établir un document portant sur le respect des engagements en matière d’emploi et de formation professionnelle ainsi que des modalités d’information du comité social et économique sur la mise en œuvre du document unilatéral.

L’employeur joint au bilan le 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 du dispositif d’activité partielle de longue durée, ainsi que le diagnostic de la situation économique et perspectives d’activité dans l’entreprise ou l’établissement.

Article 12 | Commission de suivi

Le présent accord fera l’objet d’un suivi qui sera présenté lors du rapport de branche au sein de la CPPNI de la branche professionnelle.

Article 13 | Égalité professionnelle

Les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, de son âge ou de son état de santé, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Article 14 | Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à garantir des droits au niveau de la branche dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 15 | Date d'effet et durée d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée ; il prendra fin le 30 juin 2025.

Il couvre les documents transmis à l'autorité administrative pour homologation au plus tard le 30 juin 2022. Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services compétents et son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur le jour qui suit son dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

Article 16 | Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 17 | Révision

Le présent avenant pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires, dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 18 | Dépôt, notification et extension de l'accord

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 30 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)