

Accord du 10 février 2022

relatif au dispositif d'activité partielle longue durée (APLD)

NOR : ASET2250573M

IDCC : 1405

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

ANEEFEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Préambule

La branche de l'expédition exportation de F&L traverse une situation économique particulièrement tendue et souhaite pouvoir recourir aux dispositions d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable. Cette branche est essentiellement composée de TPE/PME (93,8 % des entreprises ont moins de 5 salariés source DARES 2019) et les partenaires sociaux privilégient un accord de branche permettant aux employeurs un recours facilité en cas d'absence d'instances représentatives du personnel.

Ainsi, les entreprises traversent depuis deux ans une situation économique très instable :

En 2020, l'activité économique de la France affiche un recul inédit du fait de la pandémie Covid-19. Le produit intérieur brut (PIB) en euros constants baisse de 7,9 % après + 1,8 % en 2019. La crise sanitaire et les mesures pour contenir la propagation de l'épidémie telles que les confinements adoptés en France et à l'étranger ont durement impacté l'économie.

Même si la demande globale en fruits et légumes a été portée par le « cuisiné maison », les entreprises de la branche ont souffert de la fermeture des restaurants pendant deux confinements et de certains commerces de proximité tels que les marchés. Identifiées en code APE 4631Z, les entreprises de la branche ont ainsi été considérées parmi les secteurs les plus fragilisés au titre du secteur S1 *bis*. Ainsi, les produits de printemps comme l'asperge ont subi de plein fouet les conséquences de cette crise sanitaire. Parallèlement, la fermeture des frontières entraîne une pénurie de main d'œuvre. La campagne de salade bascule également dans une crise conjoncturelle très importante, affectée par la crise sanitaire et des conditions météo-

rologiques peu favorables ; au niveau fruitier, la campagne 2020 se retrouve affectée par des conditions climatiques peu favorables telles qu'en abricot avec un déficit d'offre.

Dans le même temps, les entreprises ont à affronter une hausse très importante des coûts des matières premières d'emballage ou de transport. Le prix des transports augmente en 2020 compte-tenu des restrictions sanitaires. Après la gestion des mesures sanitaires, les entreprises du commerce agricole placent la hausse du prix des matières premières comme la deuxième problématique de fonctionnement en 2020^[1].

Pour les entreprises exportatrices, la mise en place des nouvelles conditions d'exportations vers le Royaume-Uni, 4^e marché pour les exportations de F&L, suite au Brexit, complexifie les ventes de marchandises en début d'année 2021.

D'une manière générale, le taux de croissance des expéditions européennes et exportations est très faible et le solde du commerce extérieur de la France se dégrade, avec un déficit passant de 1,3 milliards d'euros en 2000 à 4,8 milliards en 2020.

La baisse tendancielle du volume de production française et l'accroissement des importations ont conduit à une diminution de la part de l'offre nationale sur le marché intérieur, passant de près de 65 % en 2000 à environ 51 % en 2017^[2].

En 2021, une vague de gel sans précédent entre les 4 et 8 avril 2021 a pénalisé toutes les entreprises de conditionnement et d'expédition de fruits en réduisant le volume d'approvisionnement de 50 à 90 % dans certaines régions (annexe I).

Pour faire face aux difficultés économiques, les entreprises de la branche des expéditeurs et des exportateurs de fruits et légumes, ont été amenées à prendre différentes mesures afin d'adapter leur activité aux conséquences qui en découlent : recours au chômage partiel (31 % en 2020^[3]), demande de PGE, mise en congés payés des salariés pendant les périodes de non-activité non prévues, non embauche de saisonniers.

Compte tenu de ces mesures et du contexte sanitaire, économique et social actuel très contraint, un diagnostic sur la situation économique des entreprises de la branche et leurs perspectives d'activité a été établi. Il ressort de ces analyses et échanges que les effets cumulés de la crise sanitaire et des conséquences des gelées sur l'activité économique des entreprises de la branche sont importants.

De plus, les perspectives économiques et financières laissent présager que cet impact sera durable, au moins dans les prochains mois. Ainsi, par le manque d'approvisionnement lié au gel, qui peut atteindre plus de 50 % dans certaines régions, l'activité de conditionnement et de commercialisation se trouve très réduite.

À ceci, il convient de mettre en avant la suppression des emballages plastiques en 2022 pour le secteur des fruits et légumes qui entraîne des tensions sur les marchés d'approvisionnement des emballages cartons et papiers, qui connaissent de très fortes hausses.

Conscientes de la nécessité d'ajuster le temps de travail à la baisse d'activité des entreprises de la branche et soucieuses de sauvegarder les emplois et les compétences clés nécessaires au redémarrage de l'activité, les parties conviennent de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), conformément à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 portant diverses dispositions relatives à la crise sanitaire susvisée et au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié.

[1] Diagnostic action sur l'impact de la crise Covid – Observatoire commerce agricole OCAPIAT.

[2] CTIFL – Infos CTIFL septembre 2021.

[3] Rapport de branche expédition exportation de F&L 2020 Xerfi.

Les entreprises peuvent bénéficier de ce dispositif sous réserve de la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou de la conclusion d'un accord collectif de branche étendu.

Ainsi, les entreprises de la branche ont le choix de mettre en place ce dispositif d'APLD :

- soit par voie d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'administration ;
- soit par le biais du présent accord de branche étendu. L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'APLD en application d'un accord de branche étendu, élabore, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, dans les entreprises d'au moins 11 salariés, un document unilatéral, conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce document unilatéral doit être homologué par l'administration.

Article 2 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord a vocation à s'appliquer aux salariés de la branche quelle que soit la nature de leur contrat de travail et la nature de leurs fonctions et vise toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des expéditeurs et exportateurs de fruits et légumes.

Ont vocation également à bénéficier du dispositif APLD, les salariés saisonniers répondant aux conditions suivantes :

- salariés bénéficiant d'une des garanties de reconduction prévues à l'article L. 1244-2 du même code ;
- dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé définies à l'article L. 1244- 2-1 du même code, et à défaut des garanties mentionnées au 1^{er} cas, salariés qui ont effectué ou sont en train d'effectuer au moins deux mêmes saisons dans la même entreprise sur deux années consécutives.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité partielle de longue durée. Il n'est pas nécessaire de désigner nommément les salariés concernés dans le document unilatéral. En revanche, les activités et secteurs concernés doivent être identifiés. La réduction d'activité peut être prévue au niveau de l'entreprise, tout ou partie de l'établissement, unité de production, atelier, services, etc.

Le dispositif APLD ne peut être individualisé. En revanche, il est possible de prévoir que les salariés soient placés en position d'APLD individuellement et alternativement, selon un système de roulement, au sein d'une même unité de travail (unité de production, atelier, service, etc.). La notion d'unité de travail peut être subdivisée, sous réserve de rester objectivement identifiable au sein de l'organisation interne.

Le dispositif d'activité partielle de longue durée ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Un 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 prévu par l'article L. 122-1 du code du travail, pour l'un des motifs suivants :

- difficultés d'approvisionnement en matières première ou énergie ;
- sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel (dont crise Covid).

Il n'est pas possible de recourir concomitamment au dispositif exceptionnel d'activité partielle et à l'activité partielle de droit commun pour un motif de conjoncture économique.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 3 | *Date de début et durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée*

Le dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable prévu par le présent accord est mis en œuvre dans la branche à compter du premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel* et s'applique aux documents unilatéraux élaborés par les entreprises de la branche pris en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation au 30 juin 2022 au plus tard.

La période de référence débute à compter du 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

L'activité réduite peut être mise en œuvre dans la limite de 18 mois, qui se suivent ou pas, sur une période de 36 mois consécutive.

La décision d'homologation du document unilatéral 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 d'un bilan transmis à l'administration avant l'échéance de chaque période d'autorisation portant sur le respect des engagements en termes de réduction du temps de travail, de consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, en matière d'emploi et de formation professionnelle.

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, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé de la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Article 4 | *Conséquences de l'application du dispositif d'activité partielle de longue durée*

4.1. Réduction de l'horaire de travail

Il est convenu que la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieur à 40 % de la durée légale du travail.

La réduction d'activité s'apprécie salarié par salarié sur la durée d'application du dispositif. L'application de ce dispositif peut conduire à une suspension temporaire de l'activité.

En conséquence, il est possible pour l'employeur d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte activité, voire de suspension temporaire d'activité, dans le respect du plafond de 40 % sur la durée d'application du dispositif (18 mois maximum). Pour limiter l'impact de cette modulation du taux de réduction d'horaire de travail sur la rémunération mensuelle des salariés, un lissage du montant de l'indemnité d'APLD et de la rémunération versée au salarié est envisageable, comme dans le dispositif d'aménagement du temps de travail.

Dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, et uniquement sur décision administrative, la réduction de l'horaire de travail pourra excéder ce pourcentage sans pouvoir être supérieur à 50 % de la durée légale du travail.

Les situations particulières pouvant justifier le dépassement de la limite de 40 % seront précisées dans le document unilatéral de l'employeur qui peuvent être notamment : liées à l'ampleur et la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité, la fluctuation significative du coût des matières premières, la liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute de carnet de commandes.

La réduction du temps de travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur détermine la réduction de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise, dans les limites fixées par le présent accord, et sous réserve de l'autorisation de l'administration en cas de dépassement de la limite de 40 %.

Les modalités d'application de la réduction de l'horaire de travail feront l'objet d'une programmation et d'un suivi périodique pour chaque service concerné ou activité concernée afin de ne pas dépasser le volume d'heures maximum pouvant donner lieu à placement des salariés en APLD.

Il est recommandé dans le cadre du suivi, de tenir à jour un compteur permettant d'apprécier la réduction d'activité des salariés : cela est notamment nécessaire pour identifier les heures dites chômées ouvrant droit à une indemnité et les heures travaillées qui doivent être rémunérées normalement. Par ailleurs, ce document pourra être demandé en cas de contrôle par l'administration lors de la vérification des conditions de placement en APLD des salariés.

La programmation de la réduction de l'horaire de travail sera présentée aux membres du CSE, s'il existe, pour la durée de la demande d'activité partielle de longue durée, étant entendu que le pourcentage y figurant sera fixé à titre indicatif et pourra faire l'objet de modifications en cas de nécessités de services.

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 que chaque salarié dispose du même temps travaillé et du même temps chôme.

Ainsi, dans une même équipe à poste équivalent et compétences égales, l'entreprise s'organisera dans la mesure du possible 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.

4.2. Indemnisation des salariés

Le montant de l'indemnité horaire d'activité partielle de longue durée, versée au salarié par l'employeur, correspond à 70 % de sa rémunération brute servant de base de calcul 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 de travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective de travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour calculer cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Le salaire de référence retenu pour le calcul de l'indemnité est celui qui précède le placement en APLD.

Dans le cas d'une évolution des dispositions légales et/ou réglementaires, les nouvelles modalités d'indemnisation s'appliqueront de plein droit aux salariés placés en activité partielle de longue durée sans qu'il soit nécessaire de réviser le présent accord.

4.3. Allocation versée à l'employeur

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif d'activité partielle de longue durée à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 60 % de 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance, pour les accords transmis à la DDETS.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,37 euros.

Ce minimum n'est pas applicable pour les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Article 5 | *Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée est subordonné au respect par l'entreprise ou l'établissement d'engagements pour le maintien de l'emploi et en matière de formation professionnelle.

5.1. Engagements en termes d'emploi

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

Le périmètre d'engagement de maintien de l'emploi porte au minimum sur les salariés bénéficiaires de l'APLD. Il peut être plus large. Seuls les salariés exclus de ce périmètre d'engagement pourront être licenciés pour motif économique, y compris dans le cadre d'un PSE.

Conformément à l'article 2 du décret du 28 juillet 2020 modifié, le non-respect des engagements en matière d'emploi entraîne le remboursement de l'allocation par l'employeur, selon le périmètre d'engagements de maintien dans l'emploi.

Sur le périmètre des salariés en APLD, l'employeur devra rembourser les sommes perçues pour chaque salarié licencié pour motif économique placé en activité partielle de longue durée.

Sur le périmètre des salariés hors périmètre de l'APLD, mais dont l'employeur s'est engagé à maintenir l'emploi, ce dernier devra rembourser une somme égale, pour chaque licenciement économique, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle de longue durée et le nombre de salariés placés en APLD.

Toutefois le remboursement n'est pas demandé en cas de départs volontaires dans le cadre d'un PSE ou de ruptures du contrat de travail d'un commun accord (ruptures conventionnelles ou collectives, sous réserve de l'homologation de la DREETS).

Le remboursement n'est pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le document unilatéral de l'employeur. L'employeur devra justifier qu'au moment où il a procédé aux licenciements économiques sa situation économique était dégradée par rapport aux perspectives envisagées au moment de la conclusion de la rédaction du document.

Le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut en outre ne pas être exigé par l'administration s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Le document unilatéral rédigé par l'employeur définit les engagements pris en matière d'emploi.

L'entreprise s'engage à ne pas effectuer de licenciements pour motif économique tels que prévus à l'article L. 1233-3 du code du travail pendant la durée d'application du dispositif d'APLD défini dans le document unilatéral, sauf si la situation économique se dégrade par rapport aux perspectives envisagées au moment de la conclusion de la rédaction du document.

L'entreprise s'engage à ne pas cumuler, sur une même période et pour un même salarié, le dispositif d'APLD avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

5.2. Engagements en termes de formation professionnelle

Les partenaires sociaux conviennent que la période d'activité réduite doit représenter une opportunité pour mettre en œuvre des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, et pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Pour accompagner au mieux la relance de l'activité des entreprises de la branche et pour maintenir et développer les compétences des salariés, les partenaires sociaux invitent les entreprises à mettre en œuvre les mesures suivantes : recourir aux actions proposées par l'OPCO de la branche OCAPIAT dans le cadre des dispositifs de formation tels que à DEFI Maintien dans l'emploi et le catalogue de formations (offre régionale) promus par l'OPCO suite aux épisodes de gel ou mettre en place des actions éligibles au Fonds national de l'emploi (FNE)-Formation.

Le document unilatéral rédigé par l'employeur définit les engagements pris en matière de formation professionnelle.

Article 6 | Autres engagements

6.1. Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle longue durée, les partenaires sociaux de la branche insistent auprès des entreprises pour qu'elles aient le sens des responsabilités en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel et en appliquant un principe de modération des rémunérations, de quelle que nature qu'elles soient, des dirigeants et actionnaires de l'entreprise concernée.

6.2. Recours à la sous-traitance ou à l'intérim

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.

Article 7 | Conditions de mobilisation des congés payés et de jours de repos

Afin de limiter le recours à l'activité partielle de longue durée, il pourra être demandé aux salariés de mobiliser des jours de congés payés acquis ou/et de jours de repos JRTT avant la mise en œuvre du dispositif.

Ce nombre est de six (6) jours maximums.

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur qui fixe les dates de départ en congé des salariés conformément aux dispositions en vigueur. Dans ce cadre, tout salarié doit être en mesure de prendre au minimum douze (12) jours ouvrables consécutifs de congés payés principal pendant la période légale de prise des congés payés.

Article 8 | Conditions de mobilisation du compte personnel de formation

Pour mettre à profit la réduction de leur horaire de travail durant la période d'activité partielle de longue durée, les salariés visés à l'article 2 du présent accord sont encouragés à utiliser les droits qu'ils ont acquis dans leur compte personnel de formation pour suivre une formation durant cette période.

Article 9 | Transfert de personnel

Afin de limiter le recours à l'activité partielle quand elles disposent des compétences requises en interne, les entreprises s'engagent à examiner, le cas échéant, chaque situation permettant le prêt de main d'œuvre dans le respect de l'article L. 8241-2 du code du travail, et du principe de volontariat des salariés concernés.

Article 10 | Adaptation des dispositions du présent accord de branche au sein des entreprises

Les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle de longue durée en application du présent accord de branche élaborent un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect des stipulations du présent accord.

Un modèle est annexé à l'accord (annexe III).

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

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique 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.

La transmission du document se fait par voie dématérialisée à l'adresse suivante : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur devra préciser :

- le diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité ;
- les activités et les catégories de salariés concernés par le dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 4 ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif d'APLD ;
- les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD.

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

L'administration dispose d'un délai de 21 jours pour homologuer le document unilatéral à compter de sa réception.

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

En l'absence de réponse dans ce délai, l'administration est réputée avoir homologué le document. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan portant sur le respect des engagements.

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 et des engagements pris en termes de suivi de l'accord et portant sur l'application de la réduction d'activité de 40 %, 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 ou du groupe, 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 de longue durée.

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 11 | Information des instances représentatives du personnel

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée et du suivi des engagements fixés par le document homologué.

Les informations transmises au CSE portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe au moins tous les trois (3) mois le CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD.

Article 12 | Information des salariés

Tous les salariés seront informés de la conclusion du présent accord et de sa validation par l'autorité administrative par voie d'affichage sur le lieu de travail et tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise...

Les salariés seront également informés de toute modification de planning prévisionnel.

Article 13 | Impact du dispositif d'APLD

Le dispositif d'APLD n'a pas d'impact pour le salarié concernant notamment :

- l'acquisition des congés payés ;
- l'ouverture des droits à la retraite ;
- le maintien des garanties prévoyances et santé ;
- l'alimentation du compte CPF.

Les périodes de recours à l'APLD sont prises en compte pour l'ouverture des futurs droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 14 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Conformément aux dispositions légales, les entreprises peuvent déposer leurs documents unilatéraux auprès de l'autorité administrative jusqu'au 30 juin 2022 au plus tard.

Le présent accord couvre ces documents le temps de leur application soit jusqu'au 30 juin 2025. Il entrera en vigueur le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 15 | Conditions de suivi

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent accord de branche, ainsi que des documents élaborés par l'employeur transmis à la CPPNI à l'adresse mail : info@aneefel.com.

Un point de suivi annuel sera fait plus particulièrement sur le maintien des cotisations et le pourcentage de prise en charge de l'APLD.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés. La CPPNI examine ce point au moins une fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

L'annexe II jointe à l'accord met en place les indicateurs à suivre.

Article 16 | Révision

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Les demandes de révision devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des autres parties représentatives ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine. La demande de révision devra obligatoirement être accompagnée de propositions sur les thèmes dont il est demandé la révision.

Les parties représentatives se réuniront alors dans les 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

Article 17 | Dépôt et extension

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales.

Fait à Paris, le 10 février 2022.

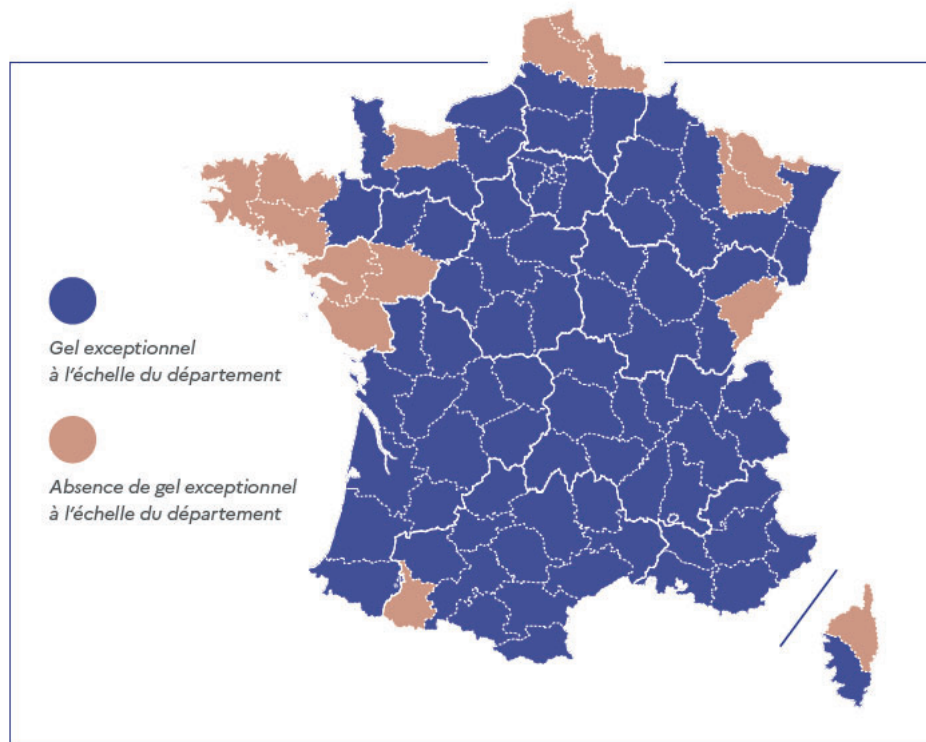
(Suivent les signatures.)

Annexe I Conséquences économiques et sociales pour les entreprises d'expédition-exportation de fruits et légumes des épisodes exceptionnels de gel des 4 au 8 avril 2021

« L'épisode de gel que notre pays a connu début avril est la pire catastrophe agronomique de ce début de XXI^e siècle. En quelques jours, plusieurs centaines d'hectares de fruits, de raisins, de betteraves ou encore de colza sont partis en fumée » a indiqué le ministre de l'agriculture à l'issue des épisodes de gel des 4 au 8 avril 2021.

En effet, les vagues de gel ont été inédites en termes d'intensité et d'étendue. La moitié de la production de fruits est estimée en pertes alors même que les récoltes de fruits à noyaux doivent démarrer ; cet épisode de gel concerne également d'autres pays européens

**81 DES 96 DÉPARTEMENTS MÉTROPOLITAINS
RECONNUS EN EXCEPTIONNALITÉ CLIMATIQUE
ENTRE LE 4 ET LE 8 AVRIL SUITE AUX VAGUES DE GEL**



Les pouvoirs publics communiquent de suite sur l'ampleur des dégâts et les conséquences économiques y compris pour les entreprises de conditionnement de fruits et légumes pénalisées par la perte d'activité. Un préfet coordinateur est nommé pour la mise en place des actions.

Une enquête est réalisée par l'ANEEFEL à la fin du mois d'avril et les éléments suivants sont adressés au préfet :

- 43 réponses d'adhérents touchés en régions PACA, Rhône-Alpes, Occitanie, Val de Loire, Nouvelle Aquitaine ;
- volume annuel fruits (moyenne 3 ans) : 230 000 tonnes. Ceci est une moyenne basse. En effet, 2020 était déjà une saison atypique, succédant à 2018 et 2019 qui étaient aussi des années de faible récolte et en déficit pour cerises, abricots, prunes notamment ;

- salariés permanents et saisonniers : près de 450 permanents, 1 500 saisonniers ;
- une grande majorité des entreprises font entre 50 et 100 % du CA en fruits ;
- spécialisation : cerise, abricot, pêche, nectarine, prune, raisin, pomme, poire, coing, kiwi.

La quasi-totalité des entreprises projettent une perte à + de 50 % ; les spécialistes cerise, abricot, prune déclarent des pertes à + de 80 %. Les premières estimations de chômage partiel concernent près de 300 salariés.

Les estimations font suite à des années difficiles climatiquement mais aussi à l'environnement socio-économique tendu (gilets jaunes), Covid-19 (fermeture RHD et restauration), à l'international (Brexit notamment), le tout sur fond de guerre des prix dans la grande distribution.

Après 3 mois de négociation avec les pouvoirs publics, des avances remboursables sont consenties aux entreprises de première mise en marché de fruits les plus en difficulté (décret du 12 août 2021).

En bilan de l'année 2021, selon Agreste (bilan conjoncturel 2021 – décembre 2021), « les récoltes françaises et européennes de fruits d'été sont historiquement basses, à l'exception de celles de fraises. Le gel de printemps a frappé tous les pays producteurs, conduisant à une hausse des cours par rapport à 2020. Pour les fruits d'hiver, une demi-récolte est attendue en poires alors que celle de la pomme se replierait de 10 % comparée à la moyenne sur cinq ans. Au niveau national, le chiffre d'affaires est estimé en baisse pour la fraise et, surtout, pour l'abricot et la cerise – de façon plus ou moins marquée selon les régions et les producteurs –, et se maintient pour la pêche-nectarine. En tout début de campagne des fruits d'hiver, il baisserait également pour la pomme et la poire ».

Annexe II Indicateurs et mesures de l'activité socio-économique

Afin de mesurer le suivi de l'activité socio-économique des entreprises, les partenaires sociaux conviennent de faire le bilan d'indicateurs une fois par an :

- mesures de l'évolution de la production, de la consommation et des échanges extérieurs ;
- résultats financiers de la profession (sources observatoire des entreprises CTIFL), comme indiqué ci-dessous pour les 3 dernières années.

Principaux résultats financiers des expéditeurs et expéditeurs producteurs sur la période 2017-2019 (99 comptes sur les trois années)

Principaux ratios clés	2017	2018	2019
Chiffre d'affaires ^[1]	12,8	13,7	14,8
Dont exportation	1,5	1,4	1,4
Varia chiffre d'affaires (en %)		+ 6,9	+ 8,3
Marge Ciale/CA (en %)	21,1	20,7	20,5
Résultat d'exploitation (en %)	2,0	2,0	1,9
Résultat net/CA (en %)	1,4	1,3	1,7
<small>[1] en M €. [2] Capacité d'autofinancement. [3] Résultat d'exploitation. [4] Résultat net.</small>			

Indicateurs réalisés dans le cadre du rapport de branche :

- évolution du chiffre d'affaires ;
- évolution des embauches et des départs des salariés permanents et saisonniers ;
- recours au chômage partiel droit commun/APLD selon différentes catégories de population et selon les emplois.

Annexe III Modèle document unilatéral de l'entreprise ou de l'établissement

Ce document est destiné aux entreprises qui relèvent la branche de l'expédition exportation de fruits et légumes (IDCC 1405).

Il s'agit de l'annexe à l'accord de branche du *[Préciser]*... relatif au dispositif spécifique d'activité partielle

Préambule | Diagnostic sur la situation économique

La crise sanitaire liée à la Covid-19 a des conséquences importantes sur l'activité socio-économique française. Cette situation exceptionnelle a entraîné une baisse d'activité durable de l'entreprise.

[À détailler en fonction des difficultés rencontrées par l'entreprise] :

Notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois.

[À détailler] :

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2022 et potentiellement jusqu'en [...].

Le recours à l'activité partielle qui a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge de l'État et l'UNEDIC a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise. Cependant, ce dispositif a été modifié.

Depuis, un dispositif spécifique d'activité partielle plus avantageux a été créé à compter du 1^{er} juillet 2020 pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif permet une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics. Il autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40 % de la durée légale du travail sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'entreprise.

Forts de l'expérience positive qu'a représenté le recours à l'activité partielle, les partenaires sociaux de la branche de l'expédition exportation de fruits et légumes (IDCC 1405), se sont emparés de ce nouveau dispositif en concluant un accord le *[Préciser]* permettant aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

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.

Article 1^{er} | Champ d'application : activités et salariés concernés

Option n° 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Ont vocation également à bénéficier du dispositif APLD, les salariés saisonniers répondant aux conditions suivantes :

- salariés bénéficiant d’une des garanties de reconduction prévues à l’article L. 1244-2 du même code ;
- dans les branches où l’emploi saisonnier est particulièrement développé définies à l’article L. 1244-2-1 du même code, et à défaut des garanties mentionnées au 1^{er} cas, salariés qui ont effectué ou sont en train d’effectuer au moins deux mêmes saisons dans la même entreprise sur deux années consécutives.

Option n° 2

Le dispositif spécifique d’activité partielle de longue durée a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l’entreprise/de l’établissement :

- activités commerciales *[détailler les catégories d’activités et de salariés concernés]* ;
- fonctions supports^[1] *[détailler les catégories d’activités et de salariés concernés]* ;
- *[Éventuellement : détailler d’autres catégories d’activités et de salariés concernés].*

Tous les salariés de l’entreprise affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d’activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat d’apprentissage, contrat de professionnalisation).

Ont vocation également à bénéficier du dispositif APLD, les salariés saisonniers répondant aux conditions suivantes :

- salariés bénéficiant d’une des garanties de reconduction prévues à l’article L. 1244-2 du même code ;
- dans les branches où l’emploi saisonnier est particulièrement développé définies à l’article L. 1244-2-1 du même code, et à défaut des garanties mentionnées au 1), salariés qui ont effectué ou sont en train d’effectuer au moins deux mêmes saisons dans la même entreprise sur deux années consécutives.

Article 2 | Période de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif spécifique d’activité partielle de longue durée (APLD) est sollicité du *[compléter]* au *[six mois maximum- compléter]*.

Le recours à l’APLD au sein de l’entreprise pourra être renouvelé par période de six (6) mois dans les conditions décrites à l’article 10. Il ne pourra être recouru à l’APLD sur une durée supérieure à dix-huit (18) mois continus ou discontinus jusqu’au 30 juin 2025.

Article 3 | Engagements de l’entreprise en termes d’emploi et de formation professionnelle

3.1. Engagements en termes d’emploi

La préservation des emplois et des compétences au sein de l’entreprise/de l’établissement [choisir]... est le facteur essentiel de la poursuite de l’activité et d’un retour à un niveau d’activité normale.

[Définir le périmètre d’engagement de maintien dans l’emploi (minimum sur les salariés bénéficiaires de l’APLD ou périmètre plus large. Seuls les salariés exclus de ce périmètre d’engagement pourront être licenciés pour motif économique, y compris dans le cadre d’un PSE)]

C’est pourquoi l’entreprise s’engage à ne pas effectuer de licenciements pour motif économique tels que prévus à l’article L 1233-3 du code du travail pendant la durée d’application du

[1] Exemples : services comptabilité, ressources humaines, marketing, communication...

dispositif d'APLD, sauf si la situation économique se dégrade par rapport aux perspectives envisagées au moment de la conclusion de la rédaction du document.

Cette interdiction ne s'applique pas en cas de départs volontaires dans le cadre d'un PSE ou de ruptures du contrat de travail d'un commun accord (ruptures conventionnelles ou collectives)

En cas de surcroît d'activité, l'employeur s'engage à ne pas recourir à la sous-traitance ou à l'intérim pendant la période d'APLD pour les emplois concernés par le dispositif d'APLD sauf pour les périodes pendant lesquelles les salariés concernés ne sont plus en APLD.

L'entreprise s'engage à ne pas cumuler, sur une même période et pour un même salarié, le dispositif d'APLD avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

3.2. Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation

[Dans le cas d'une stricte application de l'accord de branche]

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif spécifique d'activité partielle peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle qui réalise pendant cette période, une ou plusieurs formations doit mobiliser son compte personnel formation (CPF).

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès d'OCAPIAT dans le cadre des dispositifs de formation tels que à DEFI maintien dans l'emploi et le catalogue de formations (offre régionale) promus par l'OPCO suite aux épisodes de gel ou mettre en place des actions éligibles au FNE-Formation.

[Dans le cas d'un engagement en faveur de tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement]

Il est rappelé que tous les dispositifs de formation en vigueur peuvent être mobilisés dans le cadre d'un projet de formation élaboré conjointement par l'employeur et le salarié.

[En présence d'un (CSE)]

Le comité social et économique (CSE) est informé :

- du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences ;
- et du nombre de bénéficiaires d'un entretien professionnel.

Article 4 | Mobilisation des congés payés et des jours de repos

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

Ce nombre est de 6 jours maximum.

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur qui fixe les dates de départ en congé des salariés conformément aux dispositions en vigueur. Dans ce cadre, tout salarié doit être en mesure de prendre au minimum douze (12) jours ouvrables^[1] consécutifs de congés payés principal pendant la période légale de prise des congés payés.

[1] Du lundi au samedi. Les dimanches et jours fériés ne comptent pas.

Article 5 | Réduction de l'horaire de travail

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD), l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1^{er} sera réduit au maximum de *[X % – maximum 40 % en deçà de la durée légale du travail]*.

Dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, et uniquement sur décision administrative, la réduction de l'horaire de travail pourra excéder ce pourcentage sans pouvoir être supérieur à 50 % de la durée légale du travail.

Les situations particulières pouvant justifier le dépassement de la limite de 40 % sont liées notamment : *[À détailler]* :

- à l'ampleur et la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité ;
- la fluctuation significative du coût des matières premières ;
- la liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute de carnet de commandes.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de dix-huit (18) mois consécutifs ou non jusqu'au 30 juin 2025, appréciés sur la durée totale du document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8.

La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Article 6 | Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif spécifique AP LD reçoit une indemnité horaire, versée par l'entreprise, correspond à 70 % de sa rémunération brute servant de base de calcul 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 de travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective de travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour calculer cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Le salaire de référence retenu pour le calcul de l'indemnité est celui qui précède le placement en AP LD.

L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Dans le cas d'une évolution des dispositions légales et/ou réglementaires, les nouvelles modalités d'indemnisation s'appliqueront de plein droit aux salariés placés en activité partielle de longue durée sans qu'il soit nécessaire de réviser le présent accord.

Conformément au décret n° 2021-1252 du 29 septembre 2021, à compter du 1^{er} octobre 2021, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 8,37 euros.

[Si salariés soumis à une convention de forfait jours suivant un accord d'entreprise, ajouter]

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

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les 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 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.

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) notamment :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire ;
- le maintien des garanties de prévoyance et santé ;
- l'alimentation du compte CPF.

Les périodes de recours à l'APLD sont prises en compte pour l'ouverture des futurs droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 7 | Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle longue durée, l'entreprise prendra part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel et en appliquant un principe de modération des rémunérations, de quelle que nature qu'elles soient, des dirigeants et actionnaires.

[À préciser]

Article 8 | Modalités d'information des salariés, du comité social et économique et de l'administration

Préalablement à l'élaboration de ce document unilatéral établi sur la base de l'accord de branche, l'employeur a consulté le CSE (lorsqu'il existe) et a sollicité son avis. La demande d'homologation présentée à l'administration est accompagnée de l'avis rendu par ce comité.

Cette consultation aura également lieu en cas de renouvellement de la demande d'homologation.

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise...

[En présence d'un CSE]

Le comité social et économique (CSE) reçoit au moins tous les trois (3) mois les informations suivantes :

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

Conformément à l'article 10, un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l'article 3 est également transmis au CSE puis à l'autorité administrative au moins tous les six (6) mois et avant toute demande de renouvellement de l'activité partielle.

Enfin, le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (e-mail...) ou affiché sur les lieux de travail.

Cette communication ou cet affichage fait état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

Article 9 | Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Le présent document unilatéral entre en vigueur au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

Sa durée est de *[Préciser maximum 6 mois]* X mois.

Il s'applique jusqu'au *[Préciser – maximum jusqu'au 30 juin 2025]*.

Article 10 | 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), ou à défaut, de la convocation du CSE.

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.

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

L'autorité administrative notifie sa décision au CSE, dans les mêmes délais.

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

La décision 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 de longue durée (APLD), portant sur le respect des 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 ou du groupe, 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'APLD.

Article 11 | Publicité et transmission à la CPPNI

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (e-mail...) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle adresse mail info@aneefel.com.

Fait à, le