

**ACCORD DU 20 OCTOBRE 2020 RELATIF AU DISPOSITIF D'ACTIVITE REDUITE  
POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI DANS LA BRANCHE DE LA FABRICATION DE  
L'AMEUBLEMENT**

<b>Préambule.....</b>	<b>2</b>
<b>Titre 1 – Dispositions générales de l'accord.....</b>	<b>3</b>
Article 1 – Champ d'application.....	3
<b>Titre 2 – Mise en œuvre du dispositif.....</b>	<b>3</b>
Article 2 – Activités et salariés concernés par le dispositif.....	3
Article 3 – Contenu du document unilatéral.....	4
Article 3-1 – Situation économique et perspectives d'activité dans l'entreprise ou l'établissement.....	4
Article 3-2 – Homologation du document unilatéral.....	4
Article 3-3 – Réduction de l'horaire de travail maximale dans l'établissement ou l'entreprise.....	5
Article 3-4 – Indemnisation des salariés bénéficiant du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi.....	5
Article 3-5 – Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi.....	5
Article 3-6 – Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière de formation professionnelle.....	6
Article 3-7 – Modalités d'information des institutions représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué.....	7
<b>Titre 3 – Dispositions finales.....</b>	<b>7</b>
Article 4 – Suivi de l'application du dispositif dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement.....	7
Article 5 – Durée et formalités relatives à l'accord.....	7
Article 6 – Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.....	8
Article 7 – Extension et entrée en vigueur de l'accord.....	8
Article 8 – Révision.....	8

## Préambule

La loi n°2020-734 du 17 juin 2020 et le décret du 28 juillet 2020 (décret n°2020-926) ont mis en place un nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), l'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME), destinée à assurer le maintien dans l'emploi des salariés d'entreprises confrontées à une réduction d'activité durable mais dont la pérennité n'est pas compromise.

Le présent accord vise à encadrer le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi au sein de la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement.

Le recours à ce dispositif est rendu nécessaire par la situation économique actuelle que traversent les entreprises du secteur. Fragilisé par un taux de marge brute le plus faible d'Europe, le secteur de la fabrication de l'ameublement souffre désormais fortement des conséquences économiques liées à l'épidémie du Covid-19.

Le chiffre d'affaire du secteur connaît une baisse de 25 % au premier semestre 2020 par rapport à 2019, malgré un mois de janvier et février en croissance.

Les fabricants de mobilier professionnel (à destination des cafés, hôtels, restaurants, bureaux, ...) vont être durablement affectés par la crise avec le ralentissement massif des commandes.

Pour ces entreprises, la chute du chiffre d'affaires en 2020 est estimée entre -20% et -30% par rapport au chiffre d'affaires 2019. Plusieurs années seront nécessaires à ces entreprises pour retrouver le niveau d'activité qu'elles avaient avant la période du Covid-19.

Du côté du mobilier domestique, l'enjeu est de surmonter les difficultés conjoncturelles pour permettre au mobilier français de se positionner sur un potentiel engouement des dépenses des ménages dans l'équipement "made in France" du logement.

Du fait d'un marché français lourdement impacté par un phénomène d'importations, il est plus que jamais important de soutenir l'activité des entreprises françaises de fabrication de l'ameublement.

Dans l'industrie du meuble, plus d'un salarié sur deux est un agent de production (enquête Xerfi 2018). Face à cette importante baisse de l'activité de production, les pouvoirs publics ont mis en place non seulement un dispositif d'activité partielle exceptionnelle qui a permis de maintenir dans l'emploi des salariés mais aussi un dispositif "FNE-formation" qui a permis quant à lui, de maintenir et développer les compétences des salariés au plus fort de la crise sanitaire. Il est donc nécessaire de continuer à soutenir les entreprises du secteur dans la perspective d'un retour à une activité de production à la normale.

Le maintien dans l'emploi et des compétences au sein des entreprises est une priorité pour les partenaires sociaux de la branche. Au regard des perspectives économiques ci-dessus exposées et des incertitudes liées à l'évolution de l'épidémie de Covid-19, les signataires du présent accord, soucieux des perspectives d'emploi, instituent dans la branche de la fabrication de l'ameublement, l'activité réduite pour le maintien en emploi issue de l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020.

Le présent accord permet aux entreprises de la branche de mettre en place le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi au niveau de l'établissement (ou partie) ou de

l'entreprise (ou partie) par la voie d'un document de l'employeur au niveau considéré. Toutefois, les signataires rappellent que dans la mesure du possible, la mise en place du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par accord d'établissement ou d'entreprise est à privilégier.

## **Titre 1 – Dispositions générales de l'accord**

### **Article 1 – Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises dont l'activité est visée par l'article 1 de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et à toutes les activités qui entreraient dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

Son champ d'application géographique est national et comprend les départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

## **Titre 2 – Mise en œuvre du dispositif**

En l'absence d'accord collectif d'établissement ou d'entreprise, l'employeur s'appuie sur l'accord de branche pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre d'activité réduite pour le maintien en emploi dans son entreprise.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique est préalablement consulté sur le document unilatéral.

### **Article 2 – Activités et salariés concernés par le dispositif**

Dans l'entreprise ou l'établissement, conformément à l'article 1 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral détermine les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif. Le document unilatéral précisera si l'entreprise ou une partie de l'entreprise, l'établissement ou une partie de l'établissement est concerné, quel que soit l'emploi. Par exemple, peut être concerné par le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi : une unité de production, un atelier, un service 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, quelle que soit l'organisation du temps de travail.

L'employeur ne peut pas, sur une même période et pour un même salarié, bénéficier du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi et du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

Cependant, l'employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail pour l'un des motifs prévus

aux 2° à 5°, conformément à l'article 9 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

### **Article 3 – Contenu du document unilatéral**

En application de l'article 1 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, 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.

Les mentions obligatoires devant figurer dans le document unilatéral instaurant le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi sont les suivantes :

- Le préambule, comportant un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel est mis en œuvre le dispositif, tel que défini à l'article 3-1 du présent accord ;
- 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 2 du présent accord ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, tels que définis aux articles 3.5 et 3.6 du présent accord ;
- Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

#### **Article 3-1 – Situation économique et perspectives d'activité dans l'entreprise ou l'établissement**

Conformément à l'article 1 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral doit contenir, dans un préambule, le diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité.

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté pour élaborer ce préambule.

L'employeur pourra s'appuyer sur la base de données économiques et sociales lorsqu'elle existe.

#### **Article 3-2 – Homologation du document unilatéral**

Conformément à l'article 5 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la demande d'homologation du document unilatéral élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée.

Elle est accompagnée du document unilatéral élaboré par l'employeur.

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 spécifique 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 2020-926 du 28 juillet 2020.

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 3-3 – Réduction de l'horaire de travail maximale dans l'établissement ou l'entreprise**

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

Conformément à l'article 4 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, 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.

Il est possible de déroger à cette limite dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50% de la durée légale.

### **Article 3-4 – Indemnisation des salariés bénéficiant du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi**

Conformément à l'article 8 du décret 2020-926 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le salarié placé en activité partielle spécifique 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 examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés par le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi.

### **Article 3-5 – Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi**

Le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi 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.

Conformément à l'article 1-1-4° du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral détermine les engagements en matière d'emploi. Ces engagements sur le maintien en emploi s'appuient sur le diagnostic économique partagé avec les membres du comité social et économique, s'ils existent.

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.

Pendant la durée d'application du dispositif, l'entreprise ou l'établissement s'engagera à ne pas procéder à de ruptures conventionnelles collectives, ni à conclure d'accord de performance collective.

Les signataires du présent accord précisent que ces engagements en matière d'emploi doivent porter au minimum sur les salariés bénéficiant du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi dans l'entreprise ou l'établissement. Toutefois, l'employeur et le comité social et économique peuvent, dans le document unilatéral, prévoir que les engagements en matière d'emploi s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'établissement concerné par le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi.

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.

Les signataires rappellent qu'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 spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise, l'Administration pourra faire application de l'alinéa 3 de l'article 2 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020.

### **Article 3-6 – Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière de formation professionnelle**

Conformément à l'article 1-1-4° du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral détermine les engagements en matière de formation professionnelle

Les signataires rappellent leur volonté de maintenir et développer les compétences des salariés. Ils réaffirment aux entreprises 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 réduite pour le maintien en emploi sont autant que possible privilégiées pour maintenir et développer les compétences par la formation professionnelle. A 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.

Afin d'inciter les salariés à s'engager dans le développement de leurs compétences, leur rémunération est maintenue dès lors qu'une formation est suivie durant les heures chômées au titre de l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi.

Ainsi, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences interindustriel (OPCO 2i) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE- formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du Code du travail.

Lorsqu'une action de formation s'engage avec un salarié concerné par le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi pendant les périodes chômées et financées en partie par le CPF en co-construction avec l'employeur, le CPF du salarié est alimenté à hauteur de 100 % de son temps de travail, périodes chômées incluses.

Les très petites, petites et moyennes entreprises peuvent s'appuyer sur les services de proximité de l'opérateur de compétences de la branche (OPCO 2i) 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 3-7 – Modalités d'information des institutions représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué**

Conformément à l'article 1 - 5 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise, s'il existe, est informé au moins tous les trois mois, sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Avant l'échéance du délai de six mois prévus à l'article 2 du décret 2020-926, 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 réduite pour le maintien dans l'emploi, ainsi que le diagnostic de la situation économique et perspectives d'activité dans l'établissement ou l'entreprise.

## **Titre 3 – Dispositions finales**

### **Article 4 – Suivi de l'application du dispositif dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement**

Les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement aborderont tous les ans, à partir de septembre 2021, dans le cadre de la CPNEFP, l'application du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi.

La CPNEFP pourra si elle le juge opportun saisir la CPPNI, à toutes fins utiles.

### **Article 5 – Durée et formalités relatives à l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Afin de tenir compte de la période de référence de trente-six mois consécutifs mentionnés à l'article 3 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 et de la date butoir pour demander l'homologation du document unilatéral à l'autorité administrative fixée au 30 juin 2022, le présent accord expire le 30 juin 2025.

#### **Article 6 – Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés**

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 7 – Extension et entrée en vigueur de l'accord**

Il sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

L'accord rentrera en vigueur au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

#### **Article 8 – Révision**

Une demande de révision pourra être formulée par toutes organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord ou par toutes organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes du présent accord.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives et organisations professionnelles d'employeurs dans la branche.

Les négociations concernant une demande de révision, s'ouvriront dans un délai raisonnable qui suit la réception de la demande, sur convocation du secrétariat de la CPPNI.

En cas d'évolution législative relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi, les parties conviennent de se réunir pour examiner les modifications pouvant impacter le présent accord.

Fait à Paris, le 20 octobre 2020



*Organisations professionnelles :*

**UNAMA**

---

**Union nationale des industries de  
l'Ameublement français**

---

*Organisations syndicales :*

**BATI MAT T.P. C.F.T.C.**

---

**FIBOPA CFE CGC**

---

**FNCB CFDT**

---

**FG - FO Construction**

---