

# Accord du 18/12/2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) dans la branche des industries et des services nautiques

## Préambule :

La crise sanitaire à laquelle sont confrontés la France et le monde, les mesures de confinement et les diverses restrictions nécessaires à la lutte contre l'épidémie de SarsCov 2 ont significativement impacté l'activité des entreprises de la filière nautique. Dans ce contexte, la mise en place rapide et massive d'un dispositif exceptionnel d'activité partielle par les pouvoirs publics, et son prolongement au bénéfice des secteurs particulièrement impactés par la crise, ont permis d'amortir la violence du choc économique et de préserver l'emploi et les compétences. L'intense demande adressée par les français aux entreprises de la branche pendant la saison estivale a également permis de rattraper une partie du retard accumulé. Malgré cela, et en dépit des efforts d'adaptation des entreprises, la chute d'activité provoquée par l'épidémie pourrait atteindre, en 2021, 25% par rapport à l'année 2019.

Alors que les études académiques réalisées sur les conséquences prévisibles de la crise ne prévoient pas de retour à une activité normale avant deux ans, le rebond de l'épidémie constaté à l'automne 2020 menace d'aggraver et de prolonger la crise économique. L'incertitude qui ressort de la conjoncture économique est renforcée pour les industries et services nautiques du fait de l'annulation des salons d'automne et d'hiver. Dans ce contexte, le retour annoncé au régime commun d'activité partielle, moins favorable que celui mis en œuvre en mars 2020, risquerait d'impacter négativement l'emploi.

Aussi, dans le souci de se préparer à une dégradation durable de l'activité économique et de préserver autant que possible l'emploi et les savoir-faire dans la filière, les représentants des salariés et des employeurs ont décidé de se saisir du dispositif dit d'Activité partielle de longue durée (APLD) mis en place par la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 et par le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020. Ce dispositif prévoit la prise en charge par l'Etat et l'Unédic d'une partie de l'indemnité d'activité partielle pour une durée maximum de deux ans, et dans la limite d'une réduction de 40% de temps de travail.

L'objet de cet accord est de permettre aux entreprises de la branche de mettre en place l'APLD à partir d'un document unilatéral homologué, et de fixer le contenu dudit document. Il permet aux salariés de bénéficier de ce dispositif. Conformément à l'article 2253-3 du Code du travail, cet accord ne joue qu'un rôle supplétif en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement. A ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours qui doivent se poursuivre loyalement. De plus, les signataires rappellent leur volonté de favoriser un dialogue social de qualité. Ils souhaitent ainsi que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif spécifique par la voie de la négociation d'entreprise.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera à la fin du 1er semestre 2025. En effet, la reprise de l'activité pourrait connaître des fluctuations à la hausse ou à la baisse sur la période et, de ce fait, nécessiter la mise en œuvre de ce dispositif selon les situations rencontrées par les entreprises. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

**Titre I - Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée au moyen d'un document élaboré par l'employeur**

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, qui reste privilégié, le présent accord permet de mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD ; ci-après « activité réduite ») par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Le dispositif d'activité réduite peut-être mis en œuvre dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six mois consécutifs.

### **Article 1. Contenu du document**

Le document précise, dans le respect des dispositions du présent accord, les conditions de recours à l'activité réduite.

Il comporte :

1° En préambule, un diagnostic sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise ou de l'établissement ;

2° La date de début et la durée d'application du dispositif d'activité réduite;

3° Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;

4° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;

5° Les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite ;

6° Conséquences de l'entrée dans le dispositif d'activité réduite ;

7° Les engagements en matière d'emploi ;

8° Les engagements en matière de formation professionnelle ;

9° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif.

Dans le respect des prérogatives des organes de direction et de surveillance de l'entreprise, le document peut prévoir les conditions dans lesquelles les mandataires sociaux et actionnaires peuvent fournir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés placés en activité réduite. Dans un souci de cohérence et de solidarité, les partenaires sociaux appellent à examiner avec attention l'opportunité de verser des dividendes pendant la mise en place du dispositif, en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Le document est élaboré après information et consultation du comité social et économique, lorsque celui-ci existe. Après élaboration, il est à nouveau présenté au comité social et économique, pour information.

### **Article 2. Précisions relatives au contenu du document élaboré par l'employeur**

#### **1° Diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement**

Le préambule du document comprend un diagnostic sur la situation et les perspectives économiques du groupe ou de l'établissement auquel il s'applique. Ce diagnostic doit démontrer la nécessité pour l'entreprise de recourir au dispositif d'activité réduite pour assurer la pérennité de l'entreprise et préserver l'emploi.

Ce diagnostic s'appuie dans la mesure du possible sur des éléments objectivables et peut être notamment élaboré à partir des informations contenues dans la base de données économiques et

sociales. Si les indicateurs disponibles ne permettent pas de représenter fidèlement la situation de l'entreprise, l'employeur justifie la nécessité du recours à l'activité réduite par tous les moyens à sa disposition.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique lors de l'information consultation visée à l'article 1.

#### 2° Date de début et durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise

Le document détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise.

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif d'activité réduite au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six mois consécutifs.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent et des dispositions de l'Article 3 du présent accord.

#### 3° Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

Ce dispositif peut s'appliquer à une entreprise, un établissement, ou une partie d'établissement tel un atelier, une unité de production, un service ou une équipe. L'application à une partie d'établissement doit s'appuyer sur le diagnostic visé au 1° de l'article 2. L'employeur veillera à l'équité de traitement entre collaborateurs de compétence équivalente et placés en activité réduite au sein des activités concernées.

Un délai de prévenance minimum de 5 jours ouvrés est respecté avant la mise en place effective de l'activité réduite, et avant toute modification de la programmation indicative des variations d'horaire.

Le dispositif d'activité réduite ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail. Il peut néanmoins s'appliquer concomitamment au 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° de l'article R. 5122-1 du même code, et à condition que les deux dispositifs ne portent pas sur les mêmes salariés.

#### 4° Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise

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

Sauf dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail mentionnée au 4° de l'article 1er ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Dans tous les cas, elle ne peut être supérieure à 50% de la durée légale du travail. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

En conséquence, il est possible sur la durée d'application du dispositif 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 du plafond défini à l'alinéa précédent.

Pour rappel, l'activité réduite est mise en œuvre dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six mois consécutifs.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

#### 5° Modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite

Le document définit les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

Le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, répondant aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, sans pouvoir être inférieure au plancher défini par ces dispositions.

Pour limiter l'impact d'une éventuelle fluctuation du taux de réduction de l'activité sur la rémunération mensuelle des salariés, un lissage du montant de l'indemnité d'activité réduite et de la rémunération versée au salarié peut être mis en place, sur la durée d'application du dispositif.

#### 6° Conséquences de l'entrée dans le dispositif d'activité réduite

Dans le cadre du dispositif d'activité réduite, sont garantis :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- le bénéfice de la couverture de santé et prévoyance dans les conditions prévues par les régimes souscrits ;
- l'assimilation des heures chômées à un temps de présence pour la détermination de l'ancienneté.

En outre, les heures chômées dans le cadre du dispositif d'activité réduite seront neutralisées :

- dans le calcul de l'intéressement et de la participation ;
- dans la reconstitution du salaire de référence servant de base de calcul à l'indemnité de licenciement ;
- dans la reconstitution du salaire de référence servant de base de calcul à l'indemnité de départ en retraite et de mise à la retraite.

#### 7° Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

Le document détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé au 1° de l'article 2.

Les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par l'application du dispositif d'activité réduite. Les employeurs sont encouragés à en étendre le bénéfice à d'autres salariés en fonction de la situation et des capacités de l'entreprise.

Les engagements s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie au 2° de l'article 2.

Dans les établissements au sein desquels l'activité réduite est mise en œuvre, tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est interdit pendant toute la durée d'application du dispositif.

#### 8° Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

Le document détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des compétences et des emplois dans la branche, devant être assurée par la sécurisation des parcours professionnels. Cette

préservation offrira à moyen et long terme les meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises.

Aussi, les engagements souscrits s'inscrivent dans la volonté de préparer au mieux les salariés à la relance de l'activité et aux exigences futures du système économique.

Les formations peuvent notamment avoir pour objet de renforcer la polyvalence des salariés, de former ceux-ci aux métiers en tension dans la branche, ou de les préparer aux métiers d'avenir, notamment en lien avec la révolution numérique ou la transition écologique. Pourront être visés des dispositifs pédagogiques visant la transmission des savoirs et des compétences, par le développement du tutorat et de la polyvalence.

Les actions de formation professionnelle seront accessibles en premier lieu aux salariés concernés par l'activité réduite. Ces salariés conservent leurs droits à la formation et devront être intégrés au plan de développement des compétences défini dans l'entreprise. Ils bénéficient, lors de leur formation du maintien de la rémunération qui leur est habituellement versée en dehors des périodes d'activité réduite. Un entretien proposé aux salariés susvisés ayant suivi une formation qualifiante doit permettre un retour d'expérience et un échange sur les nouvelles compétences acquises.

Les actions pourront aussi contribuer à améliorer les conditions de formation de l'ensemble des salariés, avec une attention particulière pour les personnels les moins qualifiés ou nécessitant une reconversion dans l'entreprise ou dans la branche. Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions visant une certification rattachée à un métier ou à une activité recherchés par les entreprises de la branche, un métier en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences.

#### 9° Modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif

Le document détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel et des délégués syndicaux sur la mise en œuvre de l'activité réduite, et de suivi des engagements fixés.

Les informations transmises 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 mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

### **Article 3. Procédure d'homologation et de reconduction du dispositif d'activité réduite**

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail. Cette demande est accompagnée du document et de l'avis rendu par le comité social et économique, informé et consulté avant l'élaboration dudit document. A 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.

L'homologation du document par l'autorité administrative vaut pour six mois. Pour reconduire le dispositif d'activité réduite pour une nouvelle durée de six mois, l'employeur adresse avant la fin de cette échéance une demande accompagnée du bilan portant sur le respect des engagements 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 ou de l'entreprise, ainsi

que du procès-verbal de la dernière réunion du CSE, qui est informé et consulté dans les mêmes conditions que pour la première demande d'homologation.

## **Titre II - Dispositions finales**

---

### **Article 4. Champ d'application**

Cet accord s'applique aux entreprises rentrant dans le champ défini à l'article 1 de de la convention collective des Industries et services nautiques du 13 octobre 2020 (IDCC 3236) et qui mettent en place le dispositif d'activité réduite sur la base d'un document élaboré par l'employeur.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L.2222-1 du Code du travail.

### **Article 5. Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents transmis pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

### **Article 6. Signature**

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'accord au nom de leur organisation. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n°910- 2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du Code civil.

### **Article 7. Extension et entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

### **Article 8. Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment dans les conditions réglementaires en vigueur.

### **Article 9. Modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires sur la mise en œuvre de l'accord**

En application de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le suivi du présent accord est confié à la CPPNI. Un bilan de l'application de l'accord est dressé à échéance de dix-huit mois par les membres de la commission paritaire.

### **Article 10. Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L.2232-10-1 du Code du travail.

## **Signature des Parties**

Pour la CFDT,

Pour la CFE-CGC,

Pour la Fédération des Industries Nautiques,