

Accord de branche du 13 novembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée

Préambule

Conformément à l'article 53 de la deuxième loi d'urgence Covid-19 n° 2020-734 du 17 juin 2020, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de conclure un accord de branche relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD).

Fortement impactées par la crise Covid et le confinement y afférent, les entreprises de la branche professionnelle font face à de sérieuses difficultés économiques, financières et sociales. Compte tenu de la nature des produits et services commercialisés par les entreprises de la branche, la baisse d'activité intervenue au premier semestre de l'année 2020 ne sera pas compensée par une hausse des achats et services en sortie de crise.

La Fédération EBEN a réalisé un sondage auprès des entreprises de la branche et celle-ci révèle que 93% des répondants avaient eu recours au dispositif d'activité partielle au cours du confinement et, pour 97% d'entre eux, le dispositif avait permis de sauvegarder des emplois. Le sondage figure en annexe du présent document.

Par ailleurs, le « commerce » dans son ensemble représente au niveau national près de 20% des demandes des entreprises, signe que le commerce est très largement impacté par la crise. Les études académiques et les projections de la Banque de France prévoient un retour à la « normale » au plus tôt à la fin de l'année 2021. Selon l'OMC, le commerce devrait accuser une chute comprise entre 13% et 32% sur l'année 2020 et cette baisse de chiffre d'affaire aura un impact sur les exercices à venir.

Les partenaires sociaux conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée. Ils rappellent qu'ils souhaitent que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif par voie d'accord collectif d'entreprise, d'établissement, de groupe.

Article 1-Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives répertoriées ci-après :

- IDCC 1539 : Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique ;
- IDCC 706 : Convention collective nationale de la reprographie.

Il est rappelé que dans le cadre de la fusion administrée par le ministère du travail, la Convention Collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (IDCC 1539) est la branche de rattachement et la Convention Collective nationale de la reprographie, la branche rattachée.

Article 2 - Mise en œuvre du dispositif et durée

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche étendu permet le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée par la voie d'un document unilatéral élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Il est rappelé que le présent accord ne présume pas du bénéfice du dispositif et qu'il appartient à l'entreprise de solliciter une autorisation de l'administration.

Par ailleurs, le dispositif d'activité partielle de longue durée impliquant une réduction du temps de travail effectif, les employeurs devront être attentifs à l'adaptation de la charge de travail des salariés concernés.

Durée :

Les entreprises peuvent recourir au dispositif d'activité partielle pour une durée de six (6) mois renouvelables dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six (36) mois consécutifs.

A cette fin le document unilatéral sera établi pour une durée maximale de trente-six (36) mois

Article 3 - Salariés et activités éligibles

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif d'activité partielle de longue durée qu'elle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours peuvent également être placés en activité partielle de longue durée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 : Indemnisations - réductions d'horaires

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail au titre de l'accord ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Le salarié placé en activité partielle 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 SMIC. En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le montant de l'indemnité horaire ainsi calculée ne peut être inférieur à 8,03 € nets.

L'employeur, quant à lui, reçoit une allocation équivalant à 60 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire Smic.

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 ces salariés, 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 :

- 1°) une demi-journée non travaillée correspond à 3h30 non travaillées ;
- 2°) un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- 3°) une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées

Article 5 - Document unilatéral de l'employeur

Le document unilatéral précise, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de recours à l'activité partielle de longue durée en fonction de la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

I - Le document unilatéral définit obligatoirement :

Préambule : un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, justifiant le recours au dispositif ;

1° La date de début et la durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée ;

2° Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;

3° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale, dans la limite de 40% de réduction ;

4° Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;

5° Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les deux mois.

6° Le délai de prévenance des salariés avant l'entrée dans le dispositif d'activité partielle de longue durée.

II - Le document unilatéral peut notamment prévoir :

1° Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;

2° Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;

3° Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

A des fins de suivi du dispositif au niveau de la branche professionnelle, les entreprises ayant recours au dispositif d'activité partielle de longue durée sur le fondement d'un document unilatéral doivent le transmettre au secrétariat de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) :

APGEB – 69, rue Ampère – Paris 75017
contact@apgeb.com

Article 6 – Engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle

En matière de formation professionnelle, l'entreprise pourra faire appel à l'OPCOMMERCE pour mettre en œuvre ses engagements. En outre, les partenaires sociaux encouragent la mise en place d'abondements financiers par l'employeur sur les projets de formation impliquant l'utilisation du compte personnel de formation (CPF) de leurs salariés.

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir, tels que les métiers du numérique et toutes opportunités dans les nouveaux métiers de la branche professionnelle et permettant aux entreprises et aux salariés de rebondir.

Les entreprises définissent des engagements en termes d'emploi en fonction de la visibilité qu'elles ont de leur contexte économique et dans le but d'éviter des licenciements économiques. Ils feront l'objet d'un contrôle préalable par l'administration et conditionneront l'homologation du document unilatéral.

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la formation des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée. Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge des formations certifiantes suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié peut faire part de ses besoins en formation qui seront ensuite définis conjointement entre les deux parties à l'occasion de tout entretien avec le responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, etc.).

Les projets de formations certifiantes, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation de l'accord APLD sont financés par le biais des dispositifs existants, dont le CPF, abondé ou non, entre autres.

Les entreprises sont autorisées à définir des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle sur une partie seulement du personnel. Ces engagements doivent couvrir à minima tous les salariés concernés par la mise en place d'une activité réduite.

L'entreprise est informée qu'en cas de licenciement économique d'un salarié concerné par le dispositif, celle-ci devra rembourser les sommes perçues pour ce salarié. Si l'entreprise procède au licenciement économique d'un salarié non concerné par le dispositif, elle devra rembourser une somme équivalente au rapport entre le montant total des sommes perçues et le nombre de salariés concernés.

Article 7 : Couverture sociale

Il est rappelé que les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, bénéficient de garanties collectives contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ou bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, ou de rentes dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire dans les conditions définies légalement.

Les heures chômées par le salarié en application du dispositif d'activité partielle de longue durée mis en œuvre en application du présent accord sont prises en compte pour le calcul de ses droits à ancienneté.

Article 8 : Modalités de consultation et d'information du CSE - information des salariés

Il est rappelé que l'homologation du document établi par l'employeur, en application du présent accord, est subordonnée au respect de l'information et de la consultation du CSE.

Information du CSE :

En cas d'accord de l'administration et de mise en œuvre de l'activité réduite, l'employeur s'engage à informer le CSE tous les deux mois sur la mise en œuvre du dispositif.

A cette occasion, l'employeur fournit au comité social et économique les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif d'APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif d'APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du dispositif d'APLD ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, l'employeur informe les salariés sur la mise en œuvre du dispositif tous les deux mois.

Information personnelle du salarié concerné par le dispositif :

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail et indemnisation) par tout moyen écrit (mail ou courrier) selon les modalités définies dans le document unilatéral.

Article 9 : Dispositions spécifiques aux TPE et PME

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Les partenaires sociaux précisent que la conclusion du présent accord de branche est en partie justifiée par la difficulté pour les TPE et PME de mettre en place, en urgence, un accord d'entreprise.

Article 10 : Conditions de suivi

A des fins de suivi du dispositif, la CPPNI effectuera un sondage auprès d'un panel représentatif de la branche dans les six mois de l'ouverture du dispositif.

Article 11 : Date et durée d'application

Compte tenu des circonstances exceptionnelles et de la nécessité pour les entreprises de disposer, dans les meilleurs délais, des dispositions du présent accord, les parties signataires souhaitent une application dès la date de signature de l'accord.

Les partenaires sociaux souhaitent que les services du ministère chargé du travail puissent procéder à l'enregistrement et à l'extension de cet accord en urgence.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises adhérant à une organisation signataire d'un accord de branche, sont tenues d'en appliquer les dispositions dès sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée arrivant à terme le 31 décembre 2022.

Article 12 : Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la Convention Collective, assuré par l'APGEB (Association Paritaire pour la Gestion de l'Équipement du Bureau), pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 novembre 2020

Les signataires

Fédération EBEN –

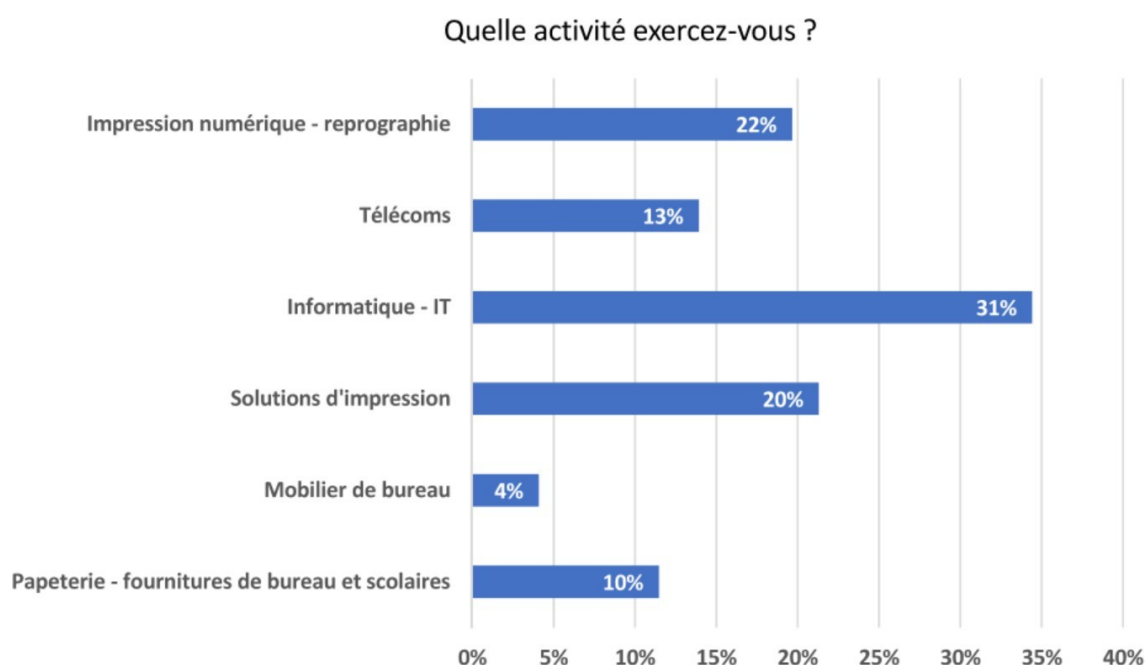
CFTC SNPELAC

UNSA –

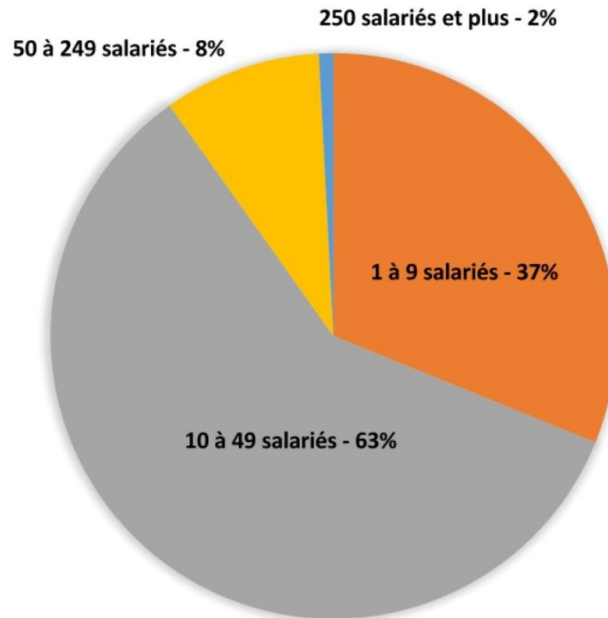
Annexe : Sondage sur l'impact social de la

Depuis le lundi 11 mai, l'activité a partiellement repris en France. Pour certains d'entre vous, cette date a marqué la relance de votre entreprise, avec la nécessité de mettre en place des mesures sanitaires pour les salariés et les clients. Toutefois, le déconfinement ne signifie pas la fin des difficultés, bien au contraire.

Les données ci-dessous présentées ont été établies sur une base de 318 répondants.



Quelle est la taille de votre entreprise ?



Part des entreprises ayant reçu un accompagnement

Dispositif de chômage partiel	93%
Prêt garanti par l'Etat	55%
Fonds de solidarité	10%
Mesures de report des échéances sociales	65%
Mesure de report des échéances fiscales	39%

Diriez-vous que les aides ont permis d'éviter la fermeture de votre entreprise ?

Oui	64%
Non	36%

Diriez-vous que les aides ont permis de sauvegarder des emplois ?

Oui	97%
Non	3%

Avez-vous procédé à des ruptures ou non renouvellement de contrats de travail ?

Oui	18%
Non	82%

Envisagez-vous une réduction de vos effectifs avant la fin de l'année ?

Oui absolument	18%
Probablement	47%
Non	35%