

NEGOCIATION DE L'APLD DANS LA BRANCHE DES BUREAUX D'ETUDES

Septembre 2020

Sommaire

Sommaire.....	2
En guise d'introduction.....	3
Le processus de négociation.....	4
Analyse de l'accord	22
Le préambule	22
Article 1 – Champs d'application territorial et professionnel.....	22
Article 2 – Salariés et activités éligibles	22
Article 3 – Indemnisation.....	23
Article 4 – Conséquences de l'entrée dans le dispositif	26
Article 5 – Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos	27
Article 6 – Efforts proportionnés des instances dirigeantes.....	27
Article 7 – Engagements de la branche en matière de formation professionnelle et mobilisation individuelle du Compte Personnel de Formation	27
Article 8 – Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein des entreprises	27
Article 9 – Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel.....	28
ANNEXE 1 ACCORD RELATIF AU DISPOSITIF SPÉCIFIQUE D'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DUREE.....	29
ANNEXE 2 Décret APLD.....	51
Annexe 3 - Observations du ministère	57
Annexe 4 : Nouveau Décret	59
En guise de conclusion.....	61

En guise d'introduction

La CGT a signé un accord relatif à l'activité partielle de longue durée dans la branche des bureaux d'études. Une négociation qui a débuté le 30 juin 2020 s'est terminée le 4 septembre 2020. La commission Exécutive Fédérale a validé l'accord.

Cela ne signifie nullement que nous approuvons ce type d'accord. Nous avons d'ailleurs tant dans nos précédentes brochures que dans le « lien syndical » montré une certaine nocivité de l'activité partielle au regard du chantage à l'emploi.

Nous n'y reviendrons donc pas.

Nous allons nous intéresser au processus de négociation et à notre démarche dans ce contexte particulier qui a donné lieu à la signature de la CGT.

Dans un second temps, nous décortiquerons l'accord afin que chacune et chacun l'appréhende au mieux pour tenter d'obtenir de meilleures garanties par la mobilisation des salarié.e.s.

Dans cette introduction, nous voulons souligner combien dans cette négociation, la bataille commune avec la CFDT a été essentielle.

A partir d'une plateforme de revendications communes, nous sommes, ensemble, toujours intervenus dans le même sens. La confiance entre nous a été totale. A aucun moment il n'y a eu d'arrière-pensées...mais un seul objectif, celui de gagner.

Il est vrai que ce n'est pas la première fois que nous avons travaillé ainsi. Mais force est de reconnaître que cela faisait longtemps que cela ne s'était pas produit.

Cela ne signifie pas qu'il n'y ait pas de réelles divergences sur d'autres sujets. Mais ces divergences, si importantes soient-elles, ne peuvent nous empêcher de travailler ensemble et en confiance à partir de revendications communes sur des sujets où des convergences sont possibles.

Le processus de négociation

Lors de la réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), le patronat proposait seulement de « revisiter » l'accord de branche relatif à l'Activité Partielle de 2013¹. Le 28 mai, le patronat, et en particulier SYNTEC reste sur la volonté politique de modifier l'accord existant, à savoir :

« Point 3 : « Actions paritaires en réponse à la crise » : « sont présentées les propositions d'actions pouvant être mises en œuvre pour accompagner les entreprises à court et moyen termes : proposition de modifications paritaire du guide Syntec de recommandations de sécurité sanitaire, proposition de renégociation de l'accord de branche relatif à l'activité partielle de 2013, proposition de mesures temporaires [...] »

Il faut attendre le 30 juin pour que l'objectif de la négociation soit bien clair :

« 2. Actions paritaires en réponse à la crise.

Pour accompagner la baisse d'activité des entreprises de la branche, il est proposé de négocier un accord sur le dispositif spécifique d'activité partielle (Activité Partielle Longue Durée) sur le fondement de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire.

Il est également proposé de négocier au niveau de la branche des accord-types applicables dans les entreprises de moins de cinquante salariés relatifs au contingent annuel et aux majorations pour heures supplémentaires et au forfait jours, sur le fondement de l'article L.2232-10-1 du Code du Travail, pour accompagner les TPE et PME dans la relance de leur activité.

Les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité d'aller vite dans ces projets de négociation. »³

¹ Relevé de décision du 30 avril 2020

² Relevé de décision du 28 mai 2020

³ Relevé de décision du 30 juin 2020

La CGT et la CFDT se sont proposées ensemble d'envoyer rapidement des revendications. Nous étions à ce moment-là les seules à faire cette proposition.

Il nous ait apparu intéressant d'examiner la possibilité de faire cette proposition commune CGT-CFDT.

A l'évidence, cet intérêt était aussi partagé par la CFDT. Rapidement, nous avons commencé à échanger sur le sujet. Une plateforme commune de revendications a été formulée et envoyée à l'ensemble des négociateurs le 15 juillet 2020 :

« Propositions pour négociations de l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) »

- Pour rentrer dans ce dispositif, l'accord doit prévoir qu'aucun licenciement économique c'est-à-dire PSE, PDV ou RCC ne peut avoir lieu sur la période de validité de l'accord, ni pendant 6 mois au terme de l'accord.
- Tous les salariés sont éligibles, dont les salariés au forfait, excepté les salariés en intercontrat, dès lors que le salarié en intercontrat a connu une période d'absence d'activité de plus de 30 jours dans les 12 derniers mois qui précèdent la demande de chômage partiel.
- Les salariés en activité partielle ne peuvent être licenciés (cf. ancienne réglementation Code du Travail).
- Maintien de tous les droits (retraite complémentaire, couverture santé et prévoyance, droits à congés chômage pendant cette période) et plus particulièrement l'octroi de points gratuits de retraite complémentaire.
- 2 droits doivent être garantis :
 - Le bénéfice pour tout salarié positionné dans le cadre de l'activité partielle d'un bilan d'étape professionnel pour définir ses besoins de formation ;
 - Et l'accès aux formations définies dans ce cadre, financées intégralement (contre 80% des coûts pédagogiques actuellement).
- Mobilisation du CPF dans le cadre de formations qualifiantes (pas de possibilité de s'appuyer sur le CPF pour financer les formations dans ce cadre si elles n'apportent aucune reconnaissance)
- L'employeur peut demander aux salariés de prendre des jours de RTT sur le quota dont ils disposent librement sans toutefois pouvoir leur imposer.

Sur l'indemnisation

- Maintien de la rémunération à 100% du salaire net pour tous les salariés positionnés en activité partielle, jusqu'à l'équivalent de 3,15 fois le SMIC (l'aide publique étant de 85% de l'indemnité versée et jusqu'à 70% de 4,5 fois le SMIC soit 3,15 fois le SMIC)
 - ❖ Indemnisation minimale prévue :
 - L'indemnisation minimale prévue est de 100% du salaire net au niveau SMIC à 84% du salaire net au niveau 1,15 du SMIC (plancher à 8,03 €/h). Le plafond étant établi à 70% de 4,5 du SMIC (45,675 € en 2020)
 - Aide publique : 80% de l'indemnité versée (85% pour les accords signés avant le 1^{er} octobre). Le plancher est de 90% du SMIC. Pas de cotisations sociales.
 - ❖ **Exemple de simulation de l'indemnisation minimale** telle que prévue par le projet de décret pour un salaire à 2900 € bruts pour 151,67 heures mensuelles (2296 € nets), soit une rémunération brute de 19,12€ bruts de l'heure et pour un volume maximum de 40% d'heures chômées
 - Volume minimum d'heures travaillées (60% de 151,67 heures), rémunérées à 100 % = 91 heures soit 1740 € bruts (1377,60 € net)
 - Volume maximum d'heures chômées par salarié (40% de 151,67 heures) : $40\% * 151,67 = 60$ heures
Indemnisation minimale versée au salarié : $60 * (70\% * 19,12 \text{ €}) = 803 \text{ € bruts}$ (750€ net)
Aide publique versée : $85\% * 60 * (70\% * 19,12 \text{ €}) = 682,58 \text{ €}$
Reste à charge de l'employeur : 120,46 €
 - Soit une rémunération mensuelle brute pour le salarié de 2543 €, (2127,70 € net) après CSG et CRDS (soit une différence de 169 € nets mensuels de moins pour le salarié)
 - ❖ **Simulation sur la base du même exemple avec maintien de salaire :**
 - Volume d'heures travaillées rémunérées à 100 % = 91 heures (1740 € bruts mais 1377,60 € net)
 - Volume maximum d'heures chômées par salarié : $40\% * 151,67 = 60$ heuresAinsi, pour maintenir une rémunération équivalente à 100% du net soit à 2296 heures. Alors le salarié doit percevoir, pour les 60 heures d'activité partielle, 918,40 € net, soit 15,30 € nets de l'heure (prise en compte de l'exonération des cotisations ci-dessous)
Indemnisation versée au salarié :
 $60 * ((16,38 \text{ €} - ((98,25\% * 16,38 \text{ €}) * 6,2\% + (98,25\% * 16,38 \text{ €}) * 0,5\%)) = 918,40 \text{ €}$

CSG	CRDS
Aide publique versée : $85\% * 60 * (70\% * 19,12 \text{ €}) = 682,58 \text{ €}$	
Reste à charge de l'employeur : 235,82 €	

 - Soit une rémunération mensuelle brute pour le salarié de 2900 € bruts, 2296 € nets après CSG et CRDS ».

La CFE-CGC versera un peu plus tard sa contribution au débat. Elle reprend en grande partie nos revendications avec quelques ajouts.

Suite à ces propositions, le patronat nous a envoyé un projet d'accord le 22 juillet.

En synthèse, le nouveau projet patronal prévoyait :

- Le maintien des niveaux d'indemnisation conventionnels des salariés prévus à l'accord de branche de 2013 relatif à l'activité partielle, à l'exception des salariés percevant un salaire inférieur à 2100 € pour lesquels le taux d'indemnisation est revalorisé à 98% de la rémunération.
- Le maintien des droits des salariés (ancienneté, congés payés, prévoyance retraite, retraite complémentaire).
- Un point spécifique sur les besoins de formation du salarié concerné par l'APLD, lors de tout entretien entre celui-ci et son supérieur hiérarchique.
- Un abondement CPF de branche permettant une prise en charge intégrale des coûts de formation des salariés en période d'APLD.
- L'obligation de respecter un principe de modération salariale des dirigeants. L'absence de tels efforts devant être mentionnée au sein du document unilatéral élaboré par l'employeur.
- L'obligation pour les entreprises de prendre des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.
- Une obligation d'information préalable des salariés entrant dans le dispositif, d'au moins un jour franc.
- La transmission d'une information complète au CSE concernant la mise en œuvre de l'APLD dans l'entreprise.
- La transmission à la CPPNI des accords d'entreprise relatifs à l'APLD et des documents unilatéraux élaborés par les employeurs pour l'application de l'accord de branche, en vue de leur prise en compte au sein du rapport CPPNI sur 2020.
- La réalisation d'une étude ADESATT sur les impacts de la crise et sur le recours à l'APLD (automne 2020).
- Une application à partir de l'extension jusqu'au 31/12/2020.

On est alors loin, très loin de la satisfaction des revendications de la plateforme.

Nous avons donc fait un retour écrit le 29 juillet 2020 dans lequel nous réaffirmons un certain nombre d'éléments :

- La nécessité de disposer d'un diagnostic partagé
- L'indemnisation suivante :
 - ❖ Jusqu'à 2100 € de rémunération, les salariés percevront 100% de leur rémunération nette,
 - ❖ Entre 2100 € et 2900 € : 90% de leur rémunération nette,
 - ❖ Entre 2900 € et le PMSS : 80% de leur rémunération nette,
 - ❖ Au -delà du PMSS : 75% de leur rémunération nette.
- La suppression de l'imposition des congés payés par l'employeur
- Une réécriture de l'article sur la formation professionnelle
- Gel des salaires des dirigeants
- Interdiction des licenciements
- Non versement des dividendes
- Connaissance des salarié.e.s du fait qu'ils.elles soient placé.e.s en Activité Partielle.

Entretemps, le décret n°2020-926 du 30 juillet 2020 relatif à l'APLD paraît.

Ce dispositif vise à préserver les emplois dans les entreprises de la branche faisant face à une baisse durable d'activité sans que cela ne remette en cause leur pérennité. [Cf. notre livret sur l'APLD].

C'est à ce moment-là qu'est signé l'accord sur l'APLD dans la métallurgie. La CGT ne l'a pas signé... Un accord qui n'apporte rien si ce n'est une réécriture du décret à leur sauce. Pourtant FO a signé cet accord !!!!

Le 31 juillet 2020, le patronat nous renvoie un nouveau projet. CINOV se réveille et apporte quelques modifications au texte. Certaines sont reprises. SYNTEC veut mettre à la signature cet accord. Pourtant rien n'est réglé. Nos propositions n'ont pas été reprises si ce n'est le maintien des droits des salarié.e.s pour la protection sociale.

Compte tenu de la situation de blocage, nous proposons de nous retrouver après les vacances d'été afin de travailler plus sereinement.

« Nous constatons que la méthode de négociation utilisée n'est peut-être pas la bonne parce qu'elle n'est pas partagée par le plus grand nombre : échanges par mails, rapidité de négociations...cette méthode est loin de ce que nous avons fait jusqu'à présent dans la branche.

Nous nous posons la question si nous souhaitons aboutir collectivement à la négociation d'un tel accord. De notre côté, nous sommes convaincus que nous pouvons y parvenir, et nous estimons que la négociation continue. Il est pour le moins curieux qu'une organisation s'arroge le droit de stopper une négociation en mettant à signature un texte dont elle sait qu'il ne passera pas en l'état.

Le dialogue social de branche prend du temps, plus que le temps qui nous est accordé par les entreprises. Mais il est de notre rôle en tant que branche de prendre du recul et d'apporter des solutions concrètes aux salariés et aux entreprises qui sont dans l'incertitude... ce n'est pas de notre fait, mais celui des dispositions gouvernementales qui tardent énormément.

Nous avons tous et toutes passé des semaines très chargées avec la Covid, nous sommes tous et toutes sur les nerfs. Il est temps de prendre des vacances et de nous déconnecter.

Nous vous proposons de nous retrouver la première semaine de septembre, si possible, en physique. De nous bloquer une semaine entière pour aboutir à la négociation. Nos journées seront spécifiquement consacrées à la négociation, avec une amplitude horaire de l'ordre de 9h-18h (pauses comprises, et pause pour prendre nos mandats de nos côtés respectifs).

Nous nous rendrons disponibles pour cette négociation.

Certes, cela ne convient pas avec l'objectif calendaire fixé par la fédération SYNTEC. Mais si nous aboutissons la première semaine de septembre (et peut-être que nous n'aurons pas besoin de toute la semaine), nous pourrions soumettre notre accord pour la première commission d'extension du ministère de septembre, qui est l'objectif qui était fixé. Il n'y a pas de commission en août.

Voilà la proposition commune faite par la CGT et la CFDT pour avancer dans l'intérêt des salariés et des entreprises que nous représentons. »

Pour nous, cette négociation est donc loin d'être terminée. La CFE-CGC rebondit en exprimant cette même attente. FO ne s'exprime toujours pas. La CFTC a fait une déclaration :

« Je tiens à apporter le point de vue de la CFTC sur cette négociation.

Vu la situation économique très dégradée des entreprises et son impact sur la pérennité des entreprises elles-mêmes et en particulier les petites et moyennes suite à la crise sanitaire, toujours en cours, nous avons estimé qu'il est de notre devoir de faire tout notre possible pour négocier dans des conditions inhabituelles, d'ailleurs tout est inhabituel avec la Covid19. En effet, notre unique objectif est de permettre aux salariés de notre secteur d'avoir d'autres options dans les mois à venir que celles du chômage. A la CFTC, nous nous sommes organisés pour assurer une présence continue aux négociations durant toute la période estivale :

- *Nous avons estimé qu'il est utile de disposer d'une commission spécifique aux TPE/PME et nous avons signé le projet pour sa création.*
- *Nous avons estimé et nous estimons toujours qu'il est important de donner aux entreprises le moyen de préserver l'emploi, d'empêcher les PSE et d'en profiter pour former les salariés.*

En conclusion : nous signons cet accord pour envoyer un signal fort aux salariés afin de les assurer de notre présence pour défendre leurs droits et leur emploi. »

Ainsi, pour la CFTC... la messe est dite. Il n'y a plus rien à négocier. Elle n'avait de toute façon pas fait de propositions. La CFTC attendait tout du patronat. Le problème c'est qu'elle ne pèse pas assez pour signer seule dans la branche.

Il ne faut pas attendre bien longtemps pour que le patronat nous réponde :

« Comme expliqué, la méthode de négociation répond et est à l'image de la période que nous traversons, inédite. Nous avons tout mis en œuvre pour échanger, produire des versions évolutives de notre accord en fonction des nombreux retours, tenant compte en plus de période estivale, qui complique effectivement les discussions mais n'efface pas pour autant ni le besoin des entreprises d'une solution rapide dès septembre, ni les délais administratifs incompressibles (analyse DGEFP de plusieurs

semaines). Il est à mon sens injuste de considérer qu'une organisation s'arroge le droit de clore une négociation. Ladite organisation tente juste de respecter les contraintes, en particulier calendaires, hors normes, posées par la situation économique de notre branche, de nos emplois et de nos compétences, et se sent un peu seule dans ce combat en ce moment. Je comprends le besoin de vacances de tous, je suis la première à regretter d'avoir passé le plus clair de ma présente semaine de vacances à tenter de faire aboutir cette négociation, mais ce sont parfois la gravité des événements qui doivent primer ».

Le 1^{er} août, nous décidons de répondre...montrant ainsi que notre volonté de négociation restait intacte. La réponse ne se veut pas polémiste mais pragmatique :

« Je ne reviendrai pas sur le contenu de ton mail ci-dessous. Il reste que nous sommes toujours disponibles pour poursuivre la négociation. C'est pourquoi je suis très interrogatif sur votre positionnement dans celle-ci. Il n'y a plus que trois éléments qui posent problème dont une ligne rouge dont vous aviez connaissance, depuis le début de la négociation ; d'ailleurs tu conviendras que ce que l'on demande, la CFDT et la CGT, n'est pas nouveau. C'est pourquoi, nous avons besoin de quelques éclaircissements.

1/ Article 7 : Gel des salaires des dirigeants et non distribution de dividendes. Qu'est ce qui peut poser problème ? Vous écrivez dans l'accord : « les entreprises doivent respecter des principes de modération salariale pour leurs cadres dirigeant(e)s et mandataires sociaux ». « Modération » ...on modère ses ardeurs, on modère ses critiques. Mais « modérer » son salaire signifie quoi...A l'évidence sous cette formule creuse, sortie tout droit de la ministre du travail, se cache en vérité le fait de ne pas trop augmenter le salaire.

Alors que nombre de salarié.e.s va voir sa rémunération baisser, on demande aux cadres dirigeants d'éviter de trop s'augmenter. Nous trouvons cette mesure injuste et incompréhensible. Nous voudrions avoir votre explication écrite.

De même vous écrivez dans l'accord : « l'opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise ». C'est une plaisanterie. La situation économique de l'entreprise n'est à ce point pas bonne qu'elle a recours à l'APLD. Il ne peut y avoir

de discussion...puisque les salarié.e.s eux le paieront cash. Et vous savez très bien que dans certains groupes cela sert à financer des fonds de pension. Alors, quel est le fondement de votre refus ?

2/ Article 8 : Nous avons demandé qu'il n'y ait pas de licenciements collectifs sur le périmètre d'application de l'APLD, pendant toute la durée de son application et 6 mois après. Nous avons rédigé un texte : « aucune mesure de départ collectif ne doit être envisagée dans les entreprises bénéficiant de l'activité partielle et ce, sur l'intégralité de l'entité juridique sur l'ensemble de la durée de l'accord et six mois après la fin de l'accord ». Votre texte est insuffisamment précis et laisse la porte ouverte à des licenciements collectifs. C'est ce dont nous ne voulons pas pendant la période de l'APLD et les mois qui suivent : « Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre du DSAP, les entreprises devront prendre des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés par ce dispositif, tels que l'interdiction de mettre en œuvre tout licenciement individuel ou collectif pour motif économique, plan de sauvegarde de l'emploi, plan de départs volontaires ou rupture conventionnelle collective durant la période d'activité partielle voire au-delà (exemple : entre un et six mois), et la mise en œuvre de toute action de formation durant la période d'activité partielle ». Le maintien dans l'emploi ne peut se satisfaire d'engagements. Il faut conditionner l'application de l'APLD à un réel maintien dans l'emploi des salarié.e.s du périmètre en question.

En effet, des salarié.e.s reviennent d'activité partielle, vont retourner en activité partielle et ce sans savoir si leurs efforts vont leur permettre de conserver leur emploi. Nous ne voulons pas qu'à la fois il y ait des aides de l'Etat (financement d'une partie des salaires) et que des licenciements collectifs se développent. Nous aurions la triste impression que l'argent public, c'est-à-dire notre argent, serait gaspillé...certes pas pour tout le monde. Alors quel est le fondement de votre refus ?

3/Article 3 : Nous vous avons proposé une grille indemnitaire. Vous avez que très partiellement répondu à nos attentes.

En effet, nous voulions relever le premier seuil à 2100 €. Pourquoi pas à 98%.

Nous voulions insérer un second seuil 2100 € -2900 € à 90%. Le reste étant inchangé. Quelle est la raison pour ne pas prendre en compte ces modifications.

J'ose espérer que la prise en compte des femmes et des hommes qui travaillent dans cette branche fera place à tout dogmatisme. Cela nous permettra d'avoir les réponses à nos questions et pourrait nous conduire à la poursuite de la négociation dans l'intérêt général de la branche. »

Le 2 août, SYNTEC prend bonne note de notre volonté de continuer les négociations :

« Je te remercie pour ton email et pour la confirmation de notre commune compréhension des enjeux de calendrier de cette négociation. Les points évoqués restants ne sont que trois, mais ils sont effectivement majeurs. Nous reviendrons donc vers vous dans les meilleurs délais. Bonne soirée à tous. »

Dans le même temps, la CFE-CGC fait de nouvelles propositions. FO reste silencieux. Le CINOV se signale par un communiqué de presse le 3 août proposant de faire des propositions pour septembre.

Le 6 août, Syntec nous envoie une réponse motivée concernant les points en suspens :

« Nous nous réjouissons de lire que vous êtes toujours prêts à négocier et que vous comprenez comme nous l'urgence de cette négociation posée par la situation économique et les contraintes de calendrier qui la compliquent.

Depuis le début de nos discussions, nous avons répondu à plusieurs de vos demandes :

- *En effet, concernant l'indemnisation des salariés, nous avons rapidement affiché notre mandat permettant de soutenir les plus bas salaires en maintenant les niveaux d'indemnisation prévus à l'accord de 2013 et en augmentant même le palier des rémunérations en deçà de 2000 €, là où le décret prévoit un taux d'indemnisation de 70% de la rémunération brute seulement, quel que soit le niveau de rémunération du salarié.*
- *Nous avons intégré à l'accord un article concernant le maintien d'un certain nombre d'avantages en faveur des salariés en APLD (retraite, prévoyance...)*
- *Nous avons retiré la clause qui aurait permis aux employeurs de réduire le délai de prévenance pour le positionnement des congés payés.*

- *Nous avons intégré un délai de prévenance du salarié d'au moins un jour franc avant la mise en APLD.*
- *Nous avons intégré le principe d'un abondement CPF de branche, dont les critères devront être définis par la CPNE-FP, afin de rendre possible un zéro reste à charge pour les entreprises souhaitant se former.*
- *Nous avons donné un caractère extrêmement incitatif à l'article relatif aux engagements devant être pris par les entreprises en matière d'emploi.*
- *Nous avons intégré à l'article relatif aux efforts proportionnés par la Direction, l'obligation de mentionner au document unilatéral, aussi bien les efforts que l'absence d'efforts de l'entreprise sur ce point.*

Nous avons bien pris connaissance de vos derniers retours en date du 31 juillet et du 1^{er} août qui contiennent des interrogations ou des demandes auxquelles nous apportons des réponses ci-dessous.

Nos réponses concernant les points les plus importants pour la CGT :

Concernant les efforts proportionnés de la Direction :

Vous souhaitez, au sein de l'accord, contraindre les entreprises à geler les rémunérations des dirigeants et à ne pas verser de dividendes à leurs actionnaires. Nous vous précisons que le décret du 28 juillet (paru jeudi dernier) prévoit que l'accord de branche puisse fixer « 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 ».

Alors qu'il s'agissait d'un thème facultatif, nous avons pris l'initiative, dès notre premier projet, d'appeler au bon sens des dirigeants en incitant clairement à la modération des salaires des cadres dirigeants et à « nécessairement étudier la question du versement des dividendes aux actionnaires en période de recours à l'APLD. Ce point est d'ailleurs rappelé dans le document type annexé à l'accord qui doit servir de guide aux entreprises en difficultés qui souhaiteraient bénéficier de ce nouveau mécanisme permettant le maintien dans l'emploi.

Si le décret le précise, nous le rappelons ici, seuls les organes d'administration et de surveillance pourraient prendre des décisions dans le sens de celles que vous semblez exiger. En aucun cas, un accord de branche étendu pourrait imposer une modification des règles statutaires ou contractuelles au sein d'une entreprise. C'est pourquoi le décret propose de fixer les conditions de tels efforts et non leur contenu.

Il s'agit d'ailleurs de mesure prise par une très large majorité des entreprises de notre branche dès la période de crise.

Enfin, nous avons également eu le souci de la transparence envers les salariés sur ce sujet puisque l'absence de tels efforts, doit être mentionnée au sein du document unilatérale élaboré par l'employeur.

La question des engagements en matière d'emploi :

La situation économique actuelle place les entreprises dans une grande incertitude concernant leur activité sur les mois voire sur les années à venir. Notre principal souci est donc de mettre à disposition un outil permettant aux entreprises de gérer, en responsabilité et sous le contrôle préalable de l'administration, leur baisse d'activité, sur la durée, de manière plus sereine, et leur permettant de conserver autant que possible les emplois au moment de la reprise d'activité. Nous souhaitons un outil pleinement opérant afin d'atteindre cet objectif, c'est la raison pour laquelle nous souhaitons offrir les meilleures garanties aux salariés notamment en termes d'indemnisation et de formation, sans pour autant rigidifier son utilisation pour les entreprises dans leur diversité. En effet, l'exigence, au niveau de la branche, de tels engagements sur l'ensemble de l'entreprise, risquerait d'écarter du dispositif les entreprises qui ne seraient pas aujourd'hui en capacité de se projeter et de donner de telles assurances en matière d'emploi sur une telle durée. Celles-ci risqueraient en effet de ne pas utiliser l'accord, ce qui nous ramènerait au point de départ de la négociation : comment éviter de ne pas livrer les entreprises à elles-mêmes pour gérer la crise et éviter les PSE ? »

Nos réponses concernant les autres points soulevés par la CGT :

- *Demande d'un diagnostic plus en préambule : l'urgence de cette négociation empêche d'obtenir un diagnostic plus fin aujourd'hui, cependant une étude ADESATT spécifique en vue de ce diagnostic est acté*

à l'article 12 au cours du dernier trimestre 2020. Dans cette attente, d'éléments de contexte peuvent bien entendu, enrichir le préambule.

- Demande consistant à instaurer un minimum d'indemnisation de 50 € pour 141,64 heures de travail : nous ne comprenons pas cette demande. Si le salarié a travaillé 151,67 heures, il ne bénéficie pas en principe d'une indemnisation au titre de l'APLD. S'il s'agit de prévoir un montant d'indemnité minimale pour tout salarié, cela pourrait s'appliquer en cas de réduction du temps de travail inférieure entre 3 et 4% selon le niveau de rémunération. Il n'est pas certain que l'APLD soit mobilisée dans ce cas.
- Demande consistant à acter des périodes d'APLD de 6 mois renouvelables : ce point a déjà été acté en fin d'article 8.
- Demande relative au délai de prévenance préalable à l'APLD : nous avons intégré un délai de prévenance d'un jour suite à votre demande initiale. Nous sommes sur un dispositif dont la mise en œuvre peut selon nous être anticipée, s'agissant d'une baisse d'activité de longue durée souvent déjà subie par les entreprises depuis plusieurs mois. Les entreprises pourront bien entendu faire beaucoup mieux qu'observer un jour de prévenance.
- Demande relative à la durée de l'accord : la durée de l'accord ne nous semble pas illégale. Le décret s'applique aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour extension, validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022 (art.10 du décret). Ainsi, les entreprises peuvent en principe recourir à l'APLD sur les 36 mois qui suivent, soit jusqu'au 30 juin 2025 (cf. Accord métallurgie). Selon notre estimation, l'APLD devrait être nécessaire jusque fin 2022, c'est pourquoi nous avons intégré une application jusqu'à cette date. Un avenant pourrait être négocié si un rallongement était nécessaire ».

Nous y avons donc répondu le 7 août alors que la CFE-CGC avait fait quelques propositions et que FO était toujours absente du point de vue des revendications. La CFTC était quant à elle déjà signataire d'un accord non abouti.

« Je n'aborderai ici que les points qui posent problèmes. Je reconnais qu'au regard des prétentions CFDT-CGT vous avez fait quelques efforts. Mais ceux-ci restent cependant insuffisants au regard de la situation.

Les réponses à nos questionnements restent partielles et parfois empreintes de mauvaise foi. En effet :

Concernant les efforts proportionnés de la Direction :

Soyons clairs, nous ne contraignons personne. C'est une condition parmi d'autres pour accéder à ce dispositif. L'entreprise a donc toute liberté de recourir à l'activité partielle ou à augmenter la rémunération de ses dirigeants et/ou à verser des dividendes. A aucun moment, nous ne nous permettons une quelconque intrusion dans les décisions des organes d'administration et de surveillance. C'est de son choix et de sa responsabilité. Et le choix est synonyme de liberté. Et ce n'est pas en reprenant quelques phrases du décret que le tour sera joué.

Le décret parle effectivement d' « efforts proportionnés » au regard de ceux fournis par les salarié.e.s ; baisse des rémunérations pour les salarié.e.s et versement de dividendes pour les actionnaires/modération des salaires pour les cadres dirigeants..., nous ne devons pas avoir la même définition des soi-disant efforts proportionnés. On pourrait augmenter modérément les salaires des dirigeants...sans ce que l'on sache ce que cela veut dire et on pourrait continuer à verser des dividendes...alors que nombre de salarié.e.s verront leurs salaires baisser et que l'argent public contribuera à indemniser les entreprises. C'est de cela dont on parle.

S'il est vrai que la majorité des entreprises, tous secteurs confondus, ont joué le jeu, c'est que le ministre de l'économie ne leur a pas laissé le choix. Il déclarait le 27 mars : « cette distribution sera considérée par le gouvernement comme la preuve que ces groupes sont en bonne santé et ont donc une trésorerie suffisante pour honorer leurs obligations financières. » et d'ajouter : « j'appelle les entreprises, et notamment les grandes entreprises, à avoir le sens des responsabilités et faire preuve de justice ». Aussi ces entreprises n'ont pas besoin de l'APLD.

La question des engagements en matière d'emploi :

Nous avons beaucoup de mal à comprendre ce qui se veut un argument. L'accord serait un outil de gestion de la baisse d'activité pour conserver autant que possible des emplois. Et cet outil ne peut garantir le maintien de l'emploi... car cela rigidifierait son utilisation...et les entreprises ne l'utiliseront pas.

Autrement dit, ces entreprises vont utiliser l'APLD et pourront licencier sous une forme ou sous une autre. Autant dire que nous avons gaspillé de l'argent public et

bercé les salarié.e.s d'illusions... Ce n'est pas du tout notre vision de l'APLD dans notre secteur. Il doit être l'outil de maintien de l'emploi.

En guise de conclusion :

Exo de cotisations + financement public d'une partie des salaires + possibles licenciements = versement des dividendes + augmentation modérée des salaires des dirigeants + baisse de rémunération de certains salarié.e.s. L'accord ne peut se résumer à cette équation sans inconnue.

C'est dans ce cadre que nous vous faisons une proposition en pièce-jointe » :

Propositions CFDT-CGT

Article 3

REMUNERATION BRUTE MENSUELLE	INDEMNISATION GARANTIE
	<i>% de la rémunération horaire brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés)</i>
Inférieure à 2100 €	98%
Entre 2100 € et inférieur à 2900 €	90%
Entre 2900 € et le Plafond de la Sécurité Sociale	80%
Supérieure au Plafond de la Sécurité Sociale	75%

Article 7

Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Durant la période d'application du dispositif spécifique d'activité partielle, les entreprises doivent respecter des principes de modération salariale pour leurs cadres dirigeant(e)s et mandataires sociaux.

Il faut entendre, par ces principes, l'absence de toute augmentation salariale. De plus, les dispositifs de rémunération variable dans les entreprises entraînent, le plus souvent, des versements décorrélés des résultats pour les dirigeants alors que les salariés sont, quant à eux, exposés aux évolutions des indicateurs de performance. Les augmentations octroyées aux dirigeants et l'évolution de leur variable à la hausse seraient pour le moins mal perçues par les salarié.e.s qui font les efforts nécessaires.

Le cas échéant, dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise. Il est clair que le versement de dividendes en de telles circonstances sera un puissant révélateur pour une entreprise qui bénéficie de fonds publics. Ces efforts, ou le cas échéant, l'absence d'efforts consentis, sont mentionnés au sein du document élaboré par l'employeur, visé à l'article 8 du présent accord.

Article 8

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre du DSAP, les entreprises devront maintenir l'emploi au niveau de l'entreprise. Par conséquent, elles devront prendre des engagements d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés par ce dispositif, tels que l'interdiction de mettre en œuvre tout licenciement individuel ou collectif pour motif économique, plan de sauvegarde de l'emploi, plan de départs volontaires ou rupture conventionnelle collective durant la période d'activité partielle et au-delà, c'est-à-dire entre deux et six mois. Elles devront aussi s'engager sur la mise en œuvre de toute action de formation durant la période d'activité partielle.

- *C'est pour éviter qu'ils puissent découper des périmètres dans l'entreprise et faire un PSE sur des catégories de salarié.e.s hors DSAP.*
- *Parce que les salarié.e.s en DSAP ne peuvent être licenciés ou faut-il rembourser ce qu'a financé l'Etat concernant ce salarié. »*

La réponse de Syntec a été la mise en place d'une réunion de la CPPNI le 31 août 2020. Le patronat nous a renvoyé un nouveau projet avec quelques commentaires :

« Dans la perspective de la réunion exceptionnelle de la CPPNI qui se tiendra le lundi 31/08/2020, nous vous adressons ci-joint une nouvelle version du projet d'accord de branche relatif au dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP).

Les éléments nouveaux par rapport au projet adressé le 31/07/2020 sont les suivants :

- *L'instauration d'une interdiction de mise en œuvre des PSE, au sein des établissements recourant au DSAP, pendant toute la durée de mise en œuvre du DSAP. Les ruptures conventionnelles collectives et les PSE*

exclusivement composés d'un plan de départs volontaires ne sont pas concernés par cette interdiction.

- *L'augmentation du délai de prévenance des salariés avant leur placement dans le DSAP. Celui-ci passe ainsi de 1 jour à 3 jours francs.*

Nous vous rappelons ci-après les autres points importants de ce projet :

- *Le maintien des niveaux d'indemnisation conventionnels des salariés prévus à l'accord de branche de 2013 relatif à l'activité partielle, à l'exception des salariés percevant un salaire inférieur à 2000 € pour lesquels le taux d'indemnisation est revalorisé à 98% de la rémunération.*
- *Le maintien des droits des salariés (ancienneté, congés payés, prévoyance, retraite, retraite complémentaire).*
- *Un point spécifique sur les besoins de formation des salariés concernés par le DSAP, lors de tout entretien entre celui-ci et son supérieur hiérarchique.*
- *Un abondement CPF de branche est créé afin de permettre une prise en charge intégrale des coûts de formation des salariés en période de DSAP.*
- *L'obligation de respecter un principe de modération salariale des dirigeants. L'absence de tels efforts devant être mentionnée au sein du document unilatéral élaboré par l'employeur.*
- *L'obligation de prise d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.*
- *La transmission d'une information complète au CSE concernant la mise en œuvre du DSAP dans l'entreprise.*
- *La transmission à la CPPNI des accords d'entreprise relatifs au DSAP et des documents unilatéraux élaborés par les employeurs pour l'application de l'accord de branche, en vue de leur prise en compte au sein du rapport CPPNI sur 2020.*
- *La réalisation d'une étude ADESATT sur les impacts de la crise et sur le recours au DSAP (automne 2020).*

Cet accord contient en annexe un document-type à destination des entreprises pour faciliter la mise en place de ce dispositif ».

Il faut noter un certain nombre d'avancées. Mais il reste quelques points, notamment, le gel des salaires des dirigeants et le plafond du premier seuil. La réunion de la CPPNI du 31 août va donc être décisive.

Lors de cette CPPNI, la discussion a porté sur un certain nombre de points. C'est lors de cette réunion que FO est réapparue dans le débat. Il vaut mieux tard que jamais. Hormis la question de la participation/intéressement et une nouvelle structure de l'indemnité complémentaire, pas grand-chose n'a été avancé ; Et ce, d'autant que la participation /intéressement était déjà acquis. Quant à la question de la structuration de l'indemnité, SYNTEC avait déjà été ferme fin juin.

En ce qui concerne la CGT et la CFDT, nous avons proposé de nouveau un premier plafond à 2100 € au lieu de 2000 € et le gel des salaires pour les dirigeants. A ce titre, nous avons proposé de faire un texte.

Dans les jours qui ont suivi, nous avons rédigé le texte et l'avons envoyé. Après quelques contacts et échanges, nous sommes parvenus à un accord sur le gel des salaires des dirigeants et le premier seuil à 2100 €.

Analyse de l'accord

Le préambule

Il s'est agi de répondre aux exigences du décret en matière de diagnostic. Nous avons essayé d'utiliser les études en notre possession pour dresser un état des lieux le plus précis.

En même temps, nous avons justifié cette volonté de pouvoir bénéficier de ce type d'accord au regard de l'amortissement des conséquences de la crise qui a constitué l'accord d'activité partielle de 2013, signé là aussi par la CGT.

Bien entendu, pour bénéficier de l'APLD, les entreprises se devront elles aussi, d'établir un diagnostic.

Article 1 – Champs d'application territorial et professionnel

Tous les salariés appliquant la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'Ingénieurs Conseils et Sociétés de Conseil.

Article 2 – Salariés et activités éligibles

- Tous les salariés quel que soit le contrat de travail,
- Exclusion des salariés en intercontrats s'ils le sont pendant 30 jours ouvrés consécutifs précédant la mise en œuvre de l'accord [neutralisation de la période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020].
- Exclusion des salariés du conseil (NAF7022Z) dont taux d'occupation < de 15 points de pourcentage sur 6 mois précédant la mise en œuvre de l'accord, au taux d'occupation moyen des salaires.

Article 3 – Indemnisation

REMUNERATION MENSUELLE	TOTALE BRUTE	INDEMNISATION GARANTIE (% de la rémunération horaire brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés)
Inférieure à 2100 €		98%
Entre 2100 € et le Plafond de la Sécurité Sociale		80%
Egale ou supérieure au Plafond de la Sécurité Sociale		75%

Exemple

Salaire brut : 3500 €

Salaire net : 2772 € salaire brut auquel on retire les cotisations sociales 20,8%

Salaire brut – (salaire brut* 0,208) = salaire net

Temps de travail équivalent Temps plein (ETP) : 151,67 heures

Salaire brut horaire : 23,076 € = Salaire brut/temps de travail effectif

Salaire net horaire : 18,277 € = Salaire net/temps de travail effectif

Salaire net horaire d'Activité de remplacement : 21,551 €

Seuls sont pris en compte la CSG : 6,2%

la CRDS : 0,5%

Sur les 98,25% de la rémunération brute = 1,20 €

L'activité partielle ne peut concerner que 40% du temps de travail effectif. Ainsi, pour un temps de travail à 151,67h,

Temps de travail 60% : 91h

Temps de travail 40% : 60h (Nous avons arrondi)

Rémunération nette 91h : 1663,20 € (91 * 18,277)

Rémunération nette 60h : 984,15 € (60 * 21,87) * 0,75

2647,35 €

Dans cet exemple, le salaire net d'un salarié en APLD représente 95% du salaire qu'il aurait touché s'il n'avait pas été en APLD.

Dans tous les cas, le ou la salarié.e ne peut toucher plus que le 100% du net qu'il aurait eu sans être en activité partielle.

Le salaire net d'un salarié en APLD ne peut être supérieur à 4,5 fois le SMIC.

Le coût pour l'employeur peut être aussi simulé. Notre livret sur « *l'Activité Partielle de longue Durée* » en sa page 13 en donne un exemple.

Méthode de calcul

- Salaire Mensuel Brut : SMB
- Salaire Mensuel Net : SMN
- Temps de travail effectif : TW
- Salaire Horaire Brut : SHB
- Salaire Horaire Net : SHN
- Salaire Horaire Net de Remplacement : SHNR
- Temps de travail éligible Activité Partielle TWA (inférieur ou égal à 40%)
- Temps de travail non éligible Activité Partielle TWP
- RCD : retenue CSG-RDS

1) Salaire net

$$\text{SMN} = \text{SMB} - (\text{SMB} * 0,208)$$

2) Salaire horaire

$$\text{SHB} = \text{SMB}/\text{TW}$$

$$\text{SHN} = \text{SMN}/\text{TW}$$

3) Salaire net horaire de remplacement

- Calcul de l'assiette CSG et RDS
 $\text{SHB} * 0,985 = \text{Assiette}$
- Calcul de la retenue CSG-RDS
 $\text{Assiette} * 0,067 = \text{RCD}$
- $\text{SHNR} = \text{SHB} - \text{RCD}$

4) Rémunération nette TW = $\text{TWP} * \text{SHN} = \text{tot1}$

5) Rémunération nette TWA = $(\text{TWA} * \text{SHNR}) * x = \text{tot2}$

(x = 0,98 ; 0,80 ou 0,75 selon le plafond salaire)

6) Salaire net APLD

$$\text{Tot 1} + \text{tot 2}$$

ATTENTION : Au-delà d'un salaire brut de 3840 €, les exonérations de cotisations sociales ne sont plus les mêmes. Il peut donc y avoir des différences de quelques euros.

Article 4 – Conséquences de l’entrée dans le dispositif

Le/la salarié.e en APLD conserve :

➤ **L’acquisition des droits à congés payés**

Chaque mois de travail ouvre droit à 2,5 jours ouvrables de congés, soit 30 jours ouvrables pour une année complète de travail.

Le salarié qui a travaillé pendant toute la période de référence a donc droit à 30 jours ouvrables de congés payés, quel que soit son horaire de travail. Le calcul du nombre de jours de congés payés acquis peut aussi se faire en jours ouvrés (jours d’ouverture de l’entreprise).

Dans ce cas, le salarié acquiert 2,08 jours de congés payés par mois, soit 25 jours ouvrés sur la période de référence. Ce décompte en jours ouvrés ne doit en aucun cas réduire le droit à congés du salarié.

➤ **L’ouverture des droits en pension de retraite**

A ce jour, tout salarié ayant atteint l’âge légal de départ à la retraite et cotisé au moins un trimestre a de droit de bénéficier d’une pension de retraite. Ce qui pose problème, indépendamment de l’APLD reste le niveau de pension.

➤ **L’acquisition de point de retraite complémentaire au-delà de la 60^{ème} heure indemnisée**

Les périodes d’activité partielle subies par un salarié lui permettent effectivement d’acquérir des points de retraite complémentaire Agirc Arrco, sans contrepartie de cotisations, à condition : que les périodes sans activité aient été indemnisées par l’employeur que leur durée dépasse 60h dans l’année civile.

➤ **Maintien des garanties au niveau de la prévoyance et de la complémentaire santé**

➤ **Prise en compte des jours chômés pour l’intéressement et la participation**

➤ **Prises en compte des jours chômés pour le calcul de l’ancienneté du salarié et l’ouverture de droits à l’allocation chômage**

Article 5 – Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos

Incitation à ce que les salarié.e.s prennent leurs jours de congés acquis et leurs RTT. C'est une invitation et non une obligation. De ce point de vue, nous sommes conformes aux dispositions du décret.

Article 6 – Efforts proportionnés des instances dirigeantes

- Gel des augmentations des dirigeants. C'est à nous dans les entreprises d'être vigilants.
- Demande de surseoir au versement de dividendes. Là encore ce sont nos organisations dans les entreprises qui ont la main. Il ne faut donc pas interpeller la direction sur le sujet. Si nous ne sommes pas entendus... il ne faut pas hésiter à engager avec les salarié.e.s la bataille nécessaire.

Article 7 – Engagements de la branche en matière de formation professionnelle et mobilisation individuelle du Compte Personnel de Formation

Prise en charge intégrale des formations certifiantes via le FNE formation ou le CPF pour autant que la certification soit recherchée par la branche.

Article 8 – Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein des entreprises

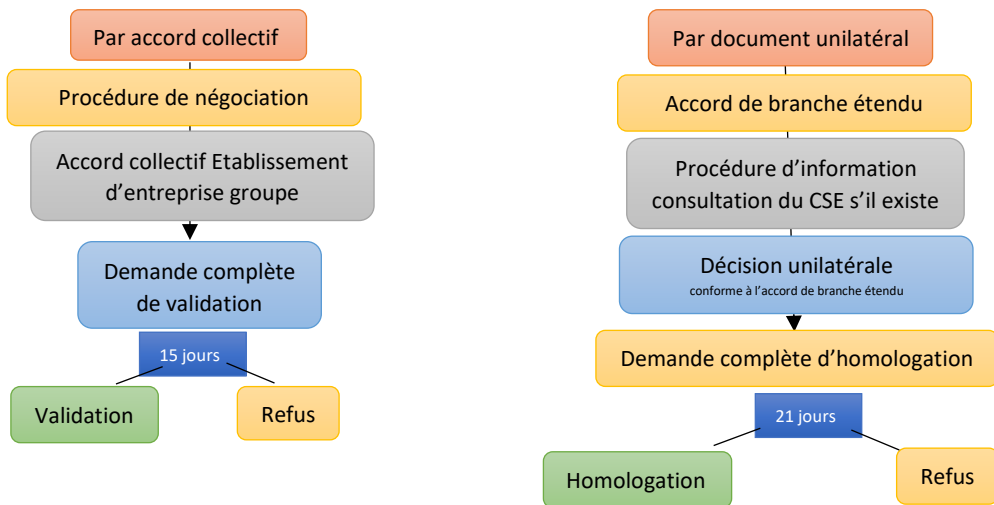
Il s'agit de la déclinaison de l'accord dans les entreprises dans le cas d'une décision unilatérale. Le document relatif à la décision unilatérale doit préciser un certain nombre d'éléments que l'accord liste.

Attention : contrairement à ce que véhicule Force Ouvrière, à aucun moment il est interdit de négocier un accord plus favorable ; on ne voit d'ailleurs pas comment un accord de branche pourrait déroger à des dispositions prévues par un décret.

D'ailleurs de nombreuses entreprises ont entamé des négociations. Mais le socle de celles-ci reste l'accord de branche.

Mais il leur fallait dire quelque chose pour ne pas signer l'accord.

Et ce d'autant qu'un accord d'entreprise basé sur l'accord de branche peut être rapidement négocié et s'appliquer plus rapidement :



Tout Plan de Sauvegarde de l'Emploi est interdit pendant la période ou mise en œuvre l'accord. Pour autant, l'employeur peut engager des négociations sur la Rupture Conventionnelle Collective, les Plans de Départ Volontaire Autonome.

C'est à nous de s'y opposer avec les salarié.e.s. Rappelons que pour qu'un accord d'entreprise soit valide il faut que celui-ci soit signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentant plus de 50% de suffrages valablement exprimés au premier tour du CSE.

Il en est de même concernant les Accords de Performance Collective. Il n'y a aucun compromis à trouver...d'où la nécessité de « torpiller » par tous les moyens ces types d'accords.

Article 9 – Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

Conformément au décret, l'employeur fournit aux membres du CSE un certain nombre d'éléments. De même, la branche reçoit l'accord ou la décision unilatérale.

ANNEXE 1 ACCORD RELATIF AU DISPOSITIF SPÉCIFIQUE D'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DUREE

Sommaire

Préambule

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1 Champ d'application territorial et professionnel

Article 2 Salariés et activités éligibles

2.1 Principe général d'éligibilité

2.2 Cas particuliers des salariés en intercontrats

CHAPITRE II – CONDITIONS D'APPLICATION

Article 3 Indemnisation des salariés

Article 4 Conséquences de l'entrée dans le dispositif

Article 5 Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos

Article 6 Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Article 7 Engagement de la branche en matière de formation professionnelle et mobilisation individuelle du compte personnel formation

Article 8 Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'entreprise

Article 9 Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

CHAPITRE III – STIPULATIONS FINALES

Article 10 Entrée en vigueur et durée

Article 11 Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Article 12 Conditions de suivi

Article 13 Conditions de révision

Article 14 Dépôt et extension

Article 15 Conditions d'adhésion

ANNEXE – TRAME-TYPE DE DOCUMENT UNILATÉRAL DE L'ENTREPRISE *OU* DE L'ETABLISSEMENT

Préambule

Devant la situation exceptionnelle liée à la propagation de la Covid-19 à laquelle la France est confrontée, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (IDCC 1486) ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des entreprises de la branche et le risque majeur de grande fragilisation de son tissu économique, notamment des entreprises de moins de 250 salariés.

La crise épidémique de la Covid-19 a notamment eu pour conséquence le ralentissement de l'activité socio-économique du pays et l'activité partielle a été le principal levier utilisé pour préserver l'emploi et les compétences des salariés au sein des entreprises de la branche durant la période de confinement.

La priorité des organisations professionnelles et syndicales de salariés est aujourd'hui de soutenir l'emploi dans les entreprises de la branche qui continuent à être affectées par une baisse durable de leur activité, et ont besoin à ce titre d'un accompagnement de moyen terme de la part de l'État et de l'Unedic.

Si certains secteurs ont été très durement touchés comme l'évènement, ou encore les entreprises de la branche dont le cœur de métier est la fourniture de prestations intellectuelles auprès de clients des secteurs d'activité les plus touchés par la crise, tels que l'automobile et l'aéronautique, ou celles fortement dépendantes de la commande publique, c'est l'ensemble des métiers de la branche qui ont été impactés.

Dans sa note de conjoncture du 8 juillet 2020, l'INSEE confirme le fort impact économique de la crise sur les activités de la branche du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'évènement. Ainsi, il est constaté la perte d'activité de 22% au deuxième trimestre 2020 des « activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien ».

La Dares, dans le cadre de la publication, le 26 août 2020, des résultats de son enquête « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) pendant la crise sanitaire Covid-19 », souligne également que :

- Le manque de débouchés / d'activité est une préoccupation sinon la préoccupation majeure de 46,5% des entreprises d'« information et communication » (catégorie comprenant les acteurs du numérique) et 30,2% des entreprises des « activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien » (catégorie comprenant les activités d'ingénierie et de conseil). Ce manque de débouchés est également une évidence pour le secteur de l'évènementiel.

- Cela conduit 7,4% des entreprises d'« information et communication » et 5,6% des entreprises des « activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien » à anticiper une baisse de leurs effectifs dans les trois prochains mois. Pour ces deux catégories d'acteurs, respectivement 31,5% et 36% des entreprises déclarent ne pas pouvoir se prononcer. En effet, l'incertitude sur le niveau et l'échéancier des sollicitations des secteurs clients pèse fortement sur ces prévisions.

- En effet, pour une entreprise sur deux (51,1%) d'« information et communication » et une entreprise sur quatre (26,9%) des « activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien », l'activité mettra « *plus de 3 mois à revenir à la normale* » ou elle a été affectée « *d'une manière plus durable et ne reviendra pas à la situation antérieure avant la fin de l'année* ».

- Les difficultés anticipées pour la reprise sont les mêmes : manque de débouchés pour les activités pour 50,8% des premiers et 40,4% des seconds.

Les difficultés des six derniers mois ont été amorties par le recours à l'activité partielle et aux ressources financières propres des entreprises. En l'absence de nouvelles mesures à la sortie de l'été 2020 et dans un scénario où l'impact sur l'activité serait moitié moindre pour les entreprises de la branche (-11%) dans les mois à venir, l'ensemble de ces éléments chiffrés conduisent les signataires à estimer que ce sont 6 à 7% des effectifs qui pourraient être menacés par un licenciement économique, une fin de contrat non renouvelée, etc. (il y a un effet d'amortissement en limitant les marges des entreprises, en puisant dans les capacités financières...). Cela représente près de 70 000 salariés, la branche comptant au 31 décembre 2019 un peu plus d'1 million de salariés (estimation opiiec.fr). Dans les scénarios plus pessimistes, les 100 000 salariés concernés pourraient être dépassés.

Au global, la branche étant ces dernières années sur un rythme de 50 000 créations nettes d'emploi par an (~5% de croissance), ce sont réellement 120 000 à 170 000 emplois qui sont dans la balance.

Sur la base de ce diagnostic, qui sera utilement complété par le rapport CPPNI tel que mentionné à l'article 12, les partenaires sociaux de la branche ont donc conclu le présent accord afin d'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, en application du dispositif temporaire créé par l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni

de l'Union européenne, afin de faire face aux conséquences économiques de la crise sanitaire du Covid-19.

Le diagnostic ci-dessus est une base à partir de laquelle les entreprises devront établir leur propre diagnostic conformément à l'article 8 du présent accord.

Grâce à ce dispositif, les entreprises pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre durablement l'activité partielle, dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la négociation d'entreprise dès lors que les conditions le permettent.

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1 Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1 de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil du 15/12/1987 (IDCC 1486).

Article 2 Salariés et activités éligibles

2.1 Principe général d'éligibilité

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

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

Il est entendu entre les partenaires sociaux de la branche que le DSAP ne peut être mis en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2.2 Cas particuliers des salariés en intercontrats

Les partenaires sociaux conviennent qu'il n'est pas possible d'inclure dans le DSAP les salariés dits en attente de mission, intercontrat ou interchantier pendant plus de trente (30) jours ouvrés ininterrompus dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise. La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion. Cette période correspond à la période de confinement de la population mis en œuvre en réaction

à la pandémie de la Covid-19 prolongée de six (6) mois, afin de prendre en compte la baisse d'activité significative engendrée par cette mesure sanitaire.

Dans les entreprises dont l'activité principale correspond au code NAF 70.22Z, ne pourront pas être concernés par le DSAP les salariés dont le taux d'occupation est inférieur de plus 15 points de pourcentage, sur une période de six (6) mois précédant la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise, au taux d'occupation moyen des salariés de l'entreprise sur la même période.

A titre d'illustration, pour une entreprise dont les salariés ont un taux d'occupation moyen de 70%, est exclu du DSAP le salarié dont le taux d'occupation propre est inférieur à 55%.

Pour ce calcul, le taux d'occupation est défini comme le rapport entre le temps passé par le salarié à des missions et le temps de travail total de ce dernier.

Ces règles relatives aux intercontrats ne sont applicables qu'aux entreprises dans lesquelles les salariés peuvent être concernés par des périodes d'attente de mission, d'intercontrat ou d'interchantier.

CHAPITRE II – CONDITIONS D'APPLICATION

Article 3 Indemnisation des salariés

Le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L.5122-1 du Code du travail.

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail au titre du DSAP ne peut être supérieure à 40% de la durée légale du travail. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application du DSAP prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8, dans la limite d'une durée de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non jusqu'au 31/12/2022. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du DSAP reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (ci-dessous « rémunération brute mensuelle ») comme suit :

REMUNERATION MENSUELLE	TOTALE BRUTE	INDEMNISATION GARANTIE (% de la rémunération horaire brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés)
Inférieure à 2100€		98%
Entre 2100€ et le Plafond de la Sécurité Sociale		80%
Egale ou supérieure au Plafond de la Sécurité Sociale		75%

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100% de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement dans le DSAP de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 SMIC, soit 6 927,39 € mensuels en 2020.

Conformément à l'article 7 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 euros.

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 3h30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple : Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine : 4 jours X 3,5 heures = 14 heures à indemniser.

Article 4 Conséquences de l'entrée dans le dispositif

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur:

- l'acquisition des droits à congés payés ;

- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60ème heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues).

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le DSAP.

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

Article 5 Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos

A titre préventif, sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des politiques internes en la matière, les entreprises peuvent inciter les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés payés acquis et de leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté...) préalablement à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle.

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Ainsi, il fixe la date de départ, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions conventionnelles, légales et règlementaires en vigueur. Il doit notamment permettre au salarié de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum douze (12) jours ouvrables de congés payés, pendant la période légale de prise des congés payés, conformément aux dispositions légales, règlementaires et de l'accord d'entreprise s'il existe.

Article 6 Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de justice en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel. Ainsi, aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés de droit français ayant le statut de

mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) au sein de l'entreprise.

Cette stipulation s'applique ainsi aux salariés :

- Gérants et cogérants des SARL ;
- Présidents et associés des SAS ;
- figurant sur la liste des dirigeants des entreprises cotées indiquée dans les rapports qu'elles ont obligation de publier.

Le cas échéant, dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Les partenaires sociaux estiment qu'il est souhaitable, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, justice et solidarité, de surseoir au versement de dividendes pendant les périodes de recours au DSAP.

Ces efforts, ou le cas échéant, l'absence d'efforts consentis, sont mentionnés au sein du document élaboré par l'employeur, visé à l'article 8 du présent accord.

Article 7 Engagement de la branche en matière de formation professionnelle et mobilisation individuelle du compte personnel formation

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP). Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP) ainsi qu'au Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitation (RSCH), comme prévu à l'article L.6323-6 du Code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le DSAP peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation du DSAP, sont financés par le biais

du dispositif FNE-Formation et/ou du Compte Personnel de Formation (CPF) dans les conditions prévues ci-après.

Dès lors qu'un salarié placé dans le DSAP souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il mobilise son CPF. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié pourra être possible soit par la branche via les fonds mutualisés dits conventionnels, soit par l'entreprise via les fonds qui lui sont disponibles dont les versements volontaires.

A ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'Etat de pouvoir mobiliser, dans le cadre d'une gestion simplifiée, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences Atlas et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen (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.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) précisera les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins, notamment des TPE-PME et transmettra à la Section Paritaire Professionnelle (SPP) des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil, espace dédié de l'Opérateur de compétences ATLAS afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits au premier paragraphe du présent article.

La CPNEFP et la CPPNI détermineront dans la note politique de formation émise par la CPNEFP les engagements de la branche en matière de formation professionnelle, de validation des acquis de l'expérience, les actions de formation certifiantes pour la promotion des salariés ou leur reconversion par les moyens de l'alternance, ainsi que les moyens de mobilisation du CPF afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

Article 8 Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'entreprise

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaborent un document 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.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

1° le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord ;

2° les activités et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) ;

3° la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 3 ;

4° la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du DSAP est sollicité, sans rétroactivité possible. Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non jusqu'au 31/12/2022 ;

5° 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 visés au 2° ;

6° les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du DSAP. Cette information devra avoir lieu au moins tous les deux (2) mois en application de l'article 9 du présent accord.

Concernant le point 5° ci-dessus, il est rappelé que, conformément au décret n°2020-926 du

28 juillet 2020, l'employeur s'expose à devoir rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié subissant une réduction d'activité et dont le contrat de travail est rompu pour l'une des causes énoncées à l'article L.1233-3 du Code du travail dans le champ d'application défini au sein du document unilatéral de l'employeur, pendant la durée de recours à ce dispositif.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre du DSAP, les entreprises devront prendre des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés par ce dispositif.

Dans les établissements au sein desquels le DSAP est mis en œuvre, tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est interdit pendant toute la période de mise en œuvre du DSAP.

Lorsque le seul volet du PSE est un plan de départs volontaires (PDV), l'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

Pour l'élaboration du document unilatéral, les employeurs pourront utilement s'appuyer sur la trame en annexe au présent accord de branche.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R.5122-26 du Code du travail.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE, ou à défaut, de la convocation du CSE.

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 maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

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, 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 du DSAP.

Article 9 Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins trois (3) jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) par écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur fournit au minimum tous les deux (2) mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du DSAP ;

- 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 du DSAP ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (secretariatcppni@ccnbetic.fr) :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
- ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif au DSAP conclu en application de l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Les accords et documents unilatéraux reçus seront mis à disposition des partenaires sociaux par téléversement sur l'espace de partage en ligne de branche.

Un bilan de ces documents et accords est réalisé à chaque réunion de la CPPNI.

CHAPITRE III – STIPULATIONS FINALES

Article 10 Entrée en vigueur et durée

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal Officiel*. Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 11 Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

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 (50) salarié.e.s visées à l'article L.2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

La CP-TPME examinera deux (2) fois par an les conséquences de l'application du présent accord sur les TPE et PME de la branche. Cette commission transmettra ses avis et recommandations à la CPPNI quant à la mise en œuvre des mesures

spécifiques aux entreprises relevant de son champ d'intervention, dont les entreprises de moins de cinquante (50) salariés.

Article 12 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 conformément à l'article 9 du présent accord.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés. La CPPNI examine ce point au moins deux fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Par ailleurs, il sera procédé à un bilan des accords d'entreprise et documents unilatéraux transmis à la

CPPNI en vertu de l'article 9 du présent accord, au sein du rapport CPPNI prévu à l'article L.2232-9 du

Code du travail pour l'année 2020.

Les partenaires sociaux conviennent de proposer à l'association d'étude et de suivi de l'aménagement du temps de travail (ADESATT) la réalisation d'une étude relative aux impacts sociaux de la crise au sein de la branche comprenant notamment un chapitre dédié au recours au dispositif spécifique d'activité partielle.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 13 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai d'un (1) mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

Article 13 Conditions de révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L.2261-7 et suivants du

Code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les stipulations qui font l'objet de la demande

de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 14 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 et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n°2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de la Covid-19.

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'avenant 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 15 Conditions d'adhésion

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Fait à Paris, le 10/09/2020.

[Suivent les signataires.]

ANNEXE – TRAME-TYPE DE DOCUMENT UNILATÉRAL DE L'ENTREPRISE OU DE L'ÉTABLISSEMENT

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.

Le confinement et ses suites ont réduit significativement l'activité de nos clients qui sont poussés à rechercher des économies en supprimant le recours à des prestataires extérieurs ou en renonçant à des projets.

L'incertitude économique générale a engendré un mouvement de prudence et d'attentisme ayant ralenti, stoppé ou annulé de nombreux projets en cours ou prévus. Si la phase de déconfinement a permis un certain redémarrage de l'activité,

celle-ci reste lente et beaucoup de nos clients nous informent de restrictions budgétaires.

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

[A détailler].

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2021 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'Etat 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 1er 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 des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (IDCC 1486), se sont emparés de ce nouveau dispositif en concluant un accord le 10/09/2020 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 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

(DSAP) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

[En présence de consultants pouvant être concernés par des périodes d'intercontrat]

Par exception, les salariés dits en attente de mission, intercontrat ou interchantier pendant plus de trente

(30) jours ouvrés ininterrompus dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise ne peuvent être inclus dans le DSAP.

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

Option n°2

Le dispositif spécifique d'activité partielle 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 supports¹ **[détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]**

☑ Consultants **[détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]**

☑ **[Eventuellement: 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).

[En présence de consultants pouvant être concernés par des périodes d'intercontrat]

Par exception, les salariés dits en attente de mission, intercontrat ou interchantier pendant plus de trente

(30) jours ouvrés ininterrompus dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise ne peuvent être inclus dans le DSAP.

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

[Dans les entreprises dont l'activité principale correspond au code APE/NAF 70.22Z]

Dans les entreprises dont l'activité principale correspond au code NAF 70.22Z, ne pourront pas être concernés par le DSAP les salariés dont le taux d'occupation est inférieur de plus 15 points de pourcentage, sur une période de six (6) mois précédant la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise, au taux d'occupation moyen des salariés de l'entreprise sur la même période.

A titre d'illustration, pour une entreprise dont les salariés ont un taux d'occupation moyen de 70%, est exclu du DSAP le salarié dont le taux d'occupation propre est inférieur à 55%.

Pour ce calcul, le taux d'occupation est défini comme le rapport entre le temps passé par le salarié à des missions et le temps de travail total de ce dernier.

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

Article 2 Période de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) est sollicité du **[compléter]** au **[six mois maximum compléter]**.

Le recours au DSAP 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 au DSAP sur une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois continus ou discontinus jusqu'au 31/12/2022.

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.

C'est pourquoi l'entreprise s'interdit tout plan de sauvegarde de l'emploi au sein de l'établissement pendant toute la durée de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle spécifique **[et pendant les X mois suivants]**.

Lorsque le seul volet du PSE est un plan de départs volontaires (PDV), l'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

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 de son opérateur de compétences (www.opcoatlas.fr ; www.myatlas.opco-atlas.fr) conformément aux critères et conditions définies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) ou cofinancer elle-même le projet. Il est précisé que le recours au FNE-formation ou au CPF n'appelle pas aux mêmes ressources financières.

[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, 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...).

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 ouvrables² consécutifs de congés payés principal pendant la période estivale.

Article 5 Réduction de l'horaire de travail

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

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non jusqu'au 31/12/2022, 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 reçoit une indemnité horaire, versée par l'entreprise, déterminée comme suit :

REMUNERATION TOTALE BRUTE MENSUELLE	INDEMNISATION GARANTIE (% de la rémunération horaire brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés)
Inférieure à 2100€	98%
Entre 2100€ et le Plafond de la Sécurité Sociale	80%
Egale ou supérieure au Plafond de la Sécurité Sociale	75%

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100% de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement dans le dispositif spécifique d'activité partielle de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 SMIC, soit 6 927,39 € par mois et 45,65 € par heure en 2020.

Conformément à l'article 7 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 euros.

2 Du lundi au samedi. Les dimanches et jours fériés ne comptent pas.

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 3h30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;

- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple : Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine : 4 jours X 3,5 heures = 14 heures à indemniser

Au regard des dispositions légales et règlementaires en vigueur, sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60ème heure indemnisée. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues) ;
- La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le DSAP.

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

Article 7 Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise

Aucune augmentation n'est appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du DSAP au sein de l'établissement.

[A ajouter pour les SARL]

Cette stipulation s'applique également aux salariés gérants et cogérants des SARL.

[A ajouter dans les SAS]

Cette stipulation s'applique également aux salariés présidents et associés des SAS.

[A ajouter dans les entreprises cotées]

Cette stipulation s'applique également aux salariés figurant sur la liste des dirigeants figurant dans les rapports publiés.

La question des dividendes a été examinée par **[le conseil d'administration, le conseil de surveillance... – préciser]** en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

[Compléter en précisant la nature des efforts ou l'absence d'efforts]

Article 8 Modalités d'information des salariés, du Comité Social et Economique et de l'administration

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) 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 deux (2) 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 du DSAP ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- 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 à sa date de signature **OU** le **[date]** **OU** le lendemain de son homologation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au **[Préciser – maximum jusqu'au 31/12/2022]**.

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 (article R.5122-26 du Code du travail).

[A 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.

[A 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 (DSAP), 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 du DSAP.

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 (secretariatcppni@ccn-betic.fr).

Fait à ..., le ...

[Signature]

ANNEXE 2 Décret APLD

N° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable NOR : MTRD2016564D

Publics concernés : employeurs, salariés, tiers mandatés, Agence de services et de paiement.

Objet : modalités de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle au bénéfice des employeurs faisant face à une réduction d'activité durable.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le texte précise les conditions de recours au dispositif spécifique d'activité partielle prévu jusqu'au 30 juin 2022 pour les employeurs faisant face à une réduction d'activité durable, ses modalités de mise en œuvre ainsi que les règles d'indemnisation applicables aux salariés et aux employeurs concernés. Il précise que l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, ou le document élaboré par l'employeur s'appuyant sur un accord collectif de branche étendu, soumis à la validation ou l'homologation de l'autorité administrative, devra notamment définir les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique, la réduction maximale de l'horaire de travail et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Références : le décret, ainsi que les dispositions du code du travail qu'il modifie, peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Vu le code du travail, notamment ses articles R. 5122-1 à R. 5122-26 ;

Vu la loi no 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, notamment son article 53 ;

Vu le décret no 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle ;

Vu le décret no 2020-794 du 26 juin 2020 relatif à l'activité partielle ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle en date du 6 juillet 2020 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décrète :

Art. 1er. – I. – L'accord collectif auquel est subordonné le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle institué par l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 susvisée comporte un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

L'accord définit :

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

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

3o La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;

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

5o 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 trois mois.

II. – L'accord peut notamment prévoir :

1o 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 ;

2o 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 ;

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

III. – Le document élaboré par l'employeur en application du II de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 susvisée précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu. Il comporte les éléments prévus au I et en particulier les engagements spécifiques

souscrits par l'employeur en matière d'emploi. Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

IV. – Sauf stipulation contraire de l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'autorité administrative ou de l'accord collectif de branche étendu, les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

Art. 2. – 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 des engagements mentionnés aux 4o et 5o du I de l'article 1er. 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 sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

L'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement à l'Agence de service et de paiement des sommes perçues pour chaque salarié placé en activité partielle spécifique et dont le contrat de travail est rompu, pendant la durée de recours au dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail.

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, la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique. Le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

L'autorité administrative peut interrompre le versement de l'allocation lorsqu'elle constate que les engagements mentionnés au 4o du I de l'article 1er ne sont pas respectés.

Art. 3. – La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle 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.

Art. 4. – La réduction de l'horaire de travail mentionnée au 3o du I de l'article 1er 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 l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité. La limite prévue à l'alinéa précédent ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Art. 5. – La demande de validation de l'accord collectif ou 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. Elle est accompagnée de l'accord ou du document. La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe. La décision d'homologation ou de validation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe, et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales signataires.

La décision d'homologation ou de validation 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.

Art. 6. – L'autorité administrative mentionnée aux articles 2, 3, 4 et 5 est le préfet du département où est implanté l'établissement concerné par l'accord ou le document.

Lorsque l'accord ou le document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, le préfet compétent est celui, parmi ceux de ces départements, auquel l'employeur adresse sa demande de validation ou d'homologation. Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle spécifique est confié, pour chaque établissement, au préfet de département où est implanté l'établissement concerné.

Art. 7. – Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle à :

1o 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance, pour les accords transmis à l'autorité administrative avant le 1er octobre 2020 ;

2o 56 % de cette rémunération pour les accords transmis à l'autorité administrative à compter du 1er octobre 2020.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,23 euros. Ce minimum n'est pas applicable dans les cas mentionnés au troisième alinéa de l'article R. 5122-18 du même code.

30 juillet 2020 JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Texte 37 sur 358

Art. 8. – 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.

Art. 9. – I. – Le dispositif spécifique d’activité partielle institué par l’article 53 de la loi du 17 juin 2020 susvisée 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.

Un 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 2o à 5o de l’article R. 5122-1 du même code.

II. – Les dispositions du chapitre II du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie de la partie réglementaire du code du travail sont applicables au dispositif spécifique d’activité partielle, à l’exception des articles R. 5122-1 à R. 5122-4, R. 5122-6, R. 5122-7, R. 5122-9, R. 5122-10, R. 5122-12, D. 5122-13 et des deux premiers alinéas de l’article R. 5122-18.

Pour l’application de l’article R. 5122-5 du code du travail au dispositif spécifique d’activité partielle, la référence à la décision d’autorisation expresse ou tacite prévue à l’article R. 5122-4 du même code s’entend comme la référence à l’autorisation d’activité partielle spécifique prévue à l’article 5 du présent décret.

III. – Les dispositions du décret du 16 avril 2020 et de l’article 5 du décret du 26 juin 2020 susvisés sont applicables, jusqu’au terme fixé pour leur application, au dispositif spécifique d’activité partielle.

Art. 10. – Les dispositions du présent décret s’appliquent aux accords collectifs et aux documents transmis à l’autorité administrative pour extension, validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022.

Art. 11. – La ministre du travail, de l’emploi et de l’insertion est chargée de l’exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 juillet 2020.

Par le Premier ministre : JEAN CASTEX

La ministre du travail, de l’emploi et de l’insertion, ELISABETH BORNE.

Annexe 3 - Observations du ministère

COMMISSION NATIONALE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION

Sous-commission des conventions et accords

Séance du 1er octobre 2020

OBSERVATIONS relatives à l'extension de l'accord du 10 septembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (n° 1486)

Article 3

L'article 3 prévoit que la réduction de l'horaire de travail en activité partielle spécifique s'apprécie « sur la durée d'application du DSAP [...] dans la limite de vingt-quatre mois consécutifs ou non jusqu'au 31/12/2022 ».

Or, l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne permet la transmission de documents unilatéraux jusqu'au 30 juin 2022. Les dispositions du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 précisent à l'article 3 que « le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, sur une période de trente-six mois consécutifs ».

Par conséquent, l'attention des partenaires sociaux devrait être appelée sur le fait que le présent accord ne permettra pas aux entreprises l'appliquant de recourir au dispositif au-delà de 24 mois, alors que la réglementation les y autorise. Pour ce faire, un avenant serait nécessaire.

Article 10

L'article 10 « précise que l'accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022 ».

Or, l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne permet la transmission de documents unilatéraux jusqu'au 30 juin 2022. Les dispositions du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 précisent à l'article 3 que « le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, sur une période de trente-six mois consécutifs ».

Par conséquent, l'attention des partenaires sociaux devrait être appelée sur le fait que le présent accord ne permettra pas aux entreprises l'applicant de recourir au dispositif au-delà de 24 mois, alors que la réglementation les y autorise. Pour ce faire, un avenant serait nécessaire.

L'avis de la sous-commission est sollicité.

Annexe 4 : Nouveau Décret

30 septembre 2020. JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE. Texte 38 sur 121. Décrets, arrêtés, circulaires. TEXTES GÉNÉRAUX MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION. Décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable NOR : MTRD2023603D.

Publics concernés : employeurs, salariés, agence de services et de paiement.

Objet : modalités relatives à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le texte précise et adapte certaines modalités relatives à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, notamment le taux de l'allocation d'activité spécifique en cas de réduction d'activité durable et en rétablissant le délai de quinze jours d'acceptation implicite des demandes d'autorisation de placement en activité partielle.

Références : le décret, ainsi que les textes qu'il modifie, peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion ;

Vu le code du travail, notamment son article L. 5122-5 ;

Vu la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, notamment son article 53 ;

Vu le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle ;

Vu le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle en date des 10 et 19 septembre 2020 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décrète :

Art. 1^{er}. – Le décret du 28 juillet 2020 susvisé est ainsi modifié :

I. – L'article 2 est ainsi modifié :

1^o Au deuxième alinéa les mots : « et dont le contrat de travail est rompu », sont remplacés par les mots : « et dont le licenciement est prononcé ».

2^o Au troisième alinéa, les mots : « la rupture du contrat de travail » sont remplacés par les mots : « le licenciement ».

3^o Un cinquième alinéa est ajouté à la suite du quatrième alinéa :

« Le remboursement dû par l'employeur n'est pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur mentionnés à l'article 1^{er}. »

II. – L'article 7 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. 7.* – Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

« Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,23 euros. Ce minimum n'est pas applicable dans les cas mentionnés au troisième alinéa de l'article R. 5122-18 du même code. »

Art. 2. – Le III de l'article 2 du décret du 25 mars 2020 susvisé est abrogé à compter du 1^{er} octobre 2020.

Art. 3. – La ministre du travail de l'emploi et de l'insertion est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 29 septembre 2020.

JEAN CASTEX

Par le Premier ministre :

*La ministre du travail, de l'emploi
et de l'insertion,*
ELISABETH BORNE

En guise de conclusion

Comme nous l'avons signalé à plusieurs reprises dans différentes publications, cet accord que nous avons signé est satisfaisant. Certes, nous aurions pu toujours avoir mieux... mais encore aurait-il fallu un rapport de force à ce jour difficile à construire en si peu de temps.

Dans le cadre de cette négociation, les choses n'ont pas toujours été faciles. Nous avons une CFTC prête à signer à chaque nouvelle mouture de l'accord sans jamais faire aucune proposition. FO n'a émis de propositions écrites que la dernière semaine de négociations. Quand le patronat voulait stopper ces dernières, nous étions bien seuls avec la CFDT pour refuser l'arrêt de la négociation. La CFE-CGC a par deux fois, envoyé quelques propositions et remarques.

C'est notre obstination qui a payé en lien avec notre capacité à appréhender le sujet. Bien entendu, le processus de négociation ne s'arrête pas avec la signature d'un accord mais avec sa mise en œuvre et ses conséquences. Il faut donc que chacune et chacun s'approprie l'accord et pousse quand c'est possible à des négociations dans l'entreprise pour améliorer telle ou telle disposition. Cela nécessite de débattre largement avec les salarié.e.s de ce que nous devons porter. De la même façon nous nous devons, conformément à notre démarche syndicale CGT, d'être en osmose avec les salarié.e.s tant du point de vue de leurs besoins que celui de leurs attentes.

Cela nous conduit à être à la fois « force d'analyse » et « force de proposition » concernant la mise en œuvre de dispositions liées à la situation économique et sociale. C'est dans ce cadre qu'il faut s'opposer à toute négociation concernant :

- Les Accords de Performance Collective ;
- Les accords relatifs à la Rupture Conventionnelle Collective ;
- Les accords de Plan de Départ Volontaire.

Il n'y a pas de compromis possible. Et pour ce faire, il faut travailler à construire avec les salarié.e.s la plus large unité possible.

Il en est de même en ce qui concerne la négociation et la mise en œuvre de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE). Là encore, il faut refuser à ce que les salarié.e.s soient des variables d'ajustement. Et ce d'autant que la situation est loin d'être stabilisée.

D'ailleurs, le patronat n'hésite pas à utiliser cette situation pour restructurer à tout va au détriment de l'emploi.

A nous donc de travailler à des alternatives progressistes à partir de nos orientations comme la Sécurité Sociale Professionnelle. C'est plus que jamais d'actualité.



Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Case 421 – 263, rue de Paris – 93514 MONTREUIL Cedex

Tél : 01 55 82 89 41 – Fax : 01 55 82 89 42

E-Mail : fsetud@cgt.fr – Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr