



APLD

ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DUREE

COMMISSAIRES DE JUSTICE

Novembre 2020

Sommaire

En guise d'introduction

Quelques réflexions sur l'APLD

Nos revendications

Le processus de négociation

Analyse de l'accord

Annexe 1 : l'accord relatif à l'APLD

Annexe 2 : communiqué presse

En guise d'introduction

Après un gros travail de négociation concernant la branche des bureaux d'études qui s'est conclu par la signature d'un accord, nous avons décidé d'essaimer celui-ci dans plusieurs branches.

Ce livret nous livre donc l'accord, notre analyse de celui-ci et des éléments du processus de négociation. Il est clair que celui-ci n'a pas grand-chose à voir avec celui des bureaux d'études, même si l'on pourra découvrir quelques constantes...Notamment quant à l'attitude de certaines organisations syndicales.

Ces différents thèmes que nous abordons sont précédés d'une analyse de l'Activité Partielle issue d'une note confédérale du 8 octobre 2020 intitulée « *point sur les évolutions récentes liées au dispositif d'Activité Partielle* ». Il s'agit notamment de l'analyse des derniers décrets en la matière qui figurent dans notre dernier livret intitulé « *Négociation de l'APLD dans la branche des Bureaux d'Etudes* ». Nous n'avions pas dans le dernier livret procédé à l'analyse de ces décrets, puisqu'il nous paraissait, dans le contexte, plus approprié de mettre en exergue l'accord signé.

D'autres négociations vont avoir lieu ou sont en cours. En effet, la branche des experts automobile et celle des administrateurs et mandataires judiciaires ont montré un intérêt pour ce dispositif. Nous allons là encore faire les mêmes propositions que lors des négociations dans les deux autres branches.

Il reste, qu'encore une fois, un accord de branche ne peut pas tout. L'amélioration et l'application d'un accord passe nécessairement par la mobilisation et le débat avec les salarié.e.s. ce nouveau livret doit en être vecteur.

Quelques réflexions sur l'APLD

Dès la fin du mois de mars dernier, le gouvernement a agi pour essayer de limiter les conséquences du virus COVID-19 sur l'activité en ayant recours au dispositif d'Activité Partielle.

Depuis mars, les textes de loi se sont succédés. Ils ont modifié le dispositif de « *droit commun* » des dizaines de fois et ont créé, récemment, le dispositif « *spécifique* » couramment appelé Activité Partielle Longue Durée (APLD).

Le dispositif d'Activité Partielle de droit commun

L'Activité Partielle (*anciennement appelée chômage partiel ou chômage technique*) est un dispositif ancien. Cependant, on en a beaucoup parlé dernièrement car le gouvernement l'a utilisé comme « *outil* » permettant de limiter les conséquences financières du confinement, pour les entreprises et les salarié.e.s.

Un employeur peut placer ses salarié.e.s en Activité Partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- Conjoncture économique,
- Difficultés d'approvisionnement en matière première ou en énergie,
- Sinistre ou intempérie exceptionnel,
- Transformation, restructuration, modernisation de l'entreprise,
- Toute circonstance de caractère exceptionnel.

C'est pour ce dernier motif que les entreprises ont fait des demandes d'Activité Partielle dans le cadre de la crise, car les démarches ont été simplifiées pour la mise en Activité Partielle sur ce fondement.

Pour bénéficier de l'Activité Partielle, l'entreprise doit faire une demande auprès de la Direccte. La procédure a été simplifiée dans le cadre de la crise sanitaire :

- La demande de placement en Activité Partielle peut être faite dans les 30 jours suivants la mise en oeuvre de l'Activité Partielle. C'est-à-dire que l'entreprise peut placer ses salarié.e.s en Activité Partielle avant d'avoir l'accord de la Direccte, ce qui n'était pas le cas avant.
- L'administration avait 2 jours pour répondre ; à compter du 1^{er} octobre le délai normal de 15 jours est rétabli.
- Diminution du rôle du CSE : alors que la consultation devait se faire en amont du placement en Activité Partielle, elle peut désormais se faire dans les 2 mois qui suivent la demande à la Direccte.

L'autorisation de placement en Activité Partielle vaut pour 12 mois contre 6 auparavant. Cette durée a été allongée dans le cadre de la crise.

C'est donc un dispositif ponctuel applicable jusqu'au 31 décembre. A compter du 1^{er} novembre cette durée d'autorisation serait limitée à 3 mois mais pourrait être renouvelée dans la limite de six mois.

Pour les salarié.e.s, le passage en Activité Partielle peut prendre deux formes au niveau de l'entreprise :

- Réduction collective du temps de travail, donc maintien d'une activité mais réduite (*Activité Partielle*).
- Fermeture de tout ou partie de l'établissement, donc inactivité des salarié.e.s (*Activité Partielle totale*).

Dans ce cadre, sauf accord plus favorable, la rémunération est maintenue à hauteur de 84% du net (*70% du brut*) pour les heures non travaillées. Pour les salarié.e.s au SMIC, leur salaire est intégralement maintenu.

Il faut se battre pour une rémunération égale à 100% du net pour les entreprises, dans le cadre de la crise, l'allocation versée aux entreprises (*par l'Etat et l'UNEDIC*) a été augmentée pour devenir proportionnelle aux salaires maintenus. Depuis le 1^{er} juin, l'allocation versée aux entreprises diminue : elle passe de 100% à 85% de l'indemnité versée aux salarié.e.s (*donc 60% du salaire brut contre 70% précédemment*).

Il reste qu'un certain nombre de secteurs sont appelés « *secteurs protégés* » parce qu'ils font l'objet de restriction législatives ou réglementaires. Il en est par exemple de la restauration, de la culture, du tourisme, du transport aérien... il en est de même pour ceux dont le chiffre d'affaire aurait été particulièrement impacté par la crise. La prise en charge des salaires est maintenue à 100% du net.

L'Activité Partielle de longue durée (APLD)

Ce dispositif a été renommé à plusieurs reprises : initialement surnommé « *ARME* » (*Activité Réduite pour le Maintien dans l'Emploi*), il est devenu l'«*APLD* » (*Activité Partielle de Longue Durée*) pour finalement être appelé « *DSAP* » (*Dispositif Spécifique d'Activité Partielle*).

Ce dispositif part du même principe que l'Activité Partielle de droit commun: l'employeur reçoit une aide de l'Etat lui permettant de « *maintenir l'emploi* », les horaires de travail des salarié.e.s sont réduits et leur salaire est en partie maintenu. Seule différence : une entreprise peut avoir recours à l'APLD dans n'importe quel contexte et peut adapter le dispositif via un accord collectif ou un document unilatéral.

Par ailleurs, l'employeur est censé prendre des engagements en matière d'emploi et de formations professionnelles, qui, si nous n'intervenons pas, resteront illusoire. Là encore c'est avec les salarié.e.s que nous devons gagner sur l'emploi. Ce dispositif est entré en vigueur au 1^{er} juillet dernier et s'appliquera aux accords collectifs et documents unilatéraux transmis à l'autorité administrative au plus tard le 30 juin 2022.

Selon la loi du 17 juin, le dispositif concerne les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Le décret qui a suivi présente l'APLD comme un dispositif à destination des employeurs « *faisant face à une baisse durable d'activité* ». Cela dit, en pratique, il n'existe aucune restriction liée à de potentielles difficultés économiques.

Une entreprise peut donc avoir recours à l'APLD dans n'importe quel contexte, à condition qu'un accord collectif traitant du sujet ait été négocié.

En pratique, rien n'interdit à une entreprise qui fait face à des difficultés économiques de solliciter le bénéfice de l'APLD. Par ailleurs, la notion de baisse durable d'activité est très large.

Seul un accord collectif institue l'APLD. Il peut s'agir d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, ou encore d'un accord de branche.

a) L'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Il doit traiter des questions suivantes :

- Contenu obligatoire : diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité, activités et salarié.e.s concerné.e.s, période d'application, réduction maximale de l'horaire de travail, engagements en termes d'emploi et de formation, modalités d'information des OS signataires de l'accord et des IRP.
- Contenu facultatif : les efforts des dirigeants et actionnaires, la mobilisation du CPF et des congés payés, les moyens de suivi de l'accord accordés aux organisations syndicales.

Le contenu de l'accord d'entreprise peut être moins favorable aux salarié.e.s que l'accord de branche étendu ; seules les règles minimales prévues par les textes légaux et réglementaires sont impératives. Il s'agit de thèmes pour lesquels l'accord d'entreprise prévaut sur l'accord de branche.

b) L'accord de branche

L'accord de branche est décliné par un document unilatéral au niveau de l'établissement ou de l'entreprise. L'accord de branche contient les mêmes clauses obligatoires que pour les entreprises ou les établissements. Bien souvent, il s'agit d'une simple reprise des dispositions légales ou réglementaires. Dans ce cas, la CGT ne signe pas l'accord proposé.

Cela n'a été le cas ni pour la branche des bureaux d'études, ni pour celle des commissaires de justice. La négociation menée dans ces deux branches nous a permis d'obtenir un ensemble de garanties satisfaisantes.

Le contenu du document unilatéral doit, d'une part décliner les dispositions de l'accord de branche et d'autre part, prévoir certains points :

- Prévoir les activités et les salarié.e.s concerné.e.s,
- La période d'application,
- La réduction maximale de l'horaire de travail,
- Les engagements en termes d'emplois et de formations,
- Les modalités d'information des organisations syndicales signataires de l'accord et des institutions représentatives du personnel prévues par l'accord de branche.

Ce document doit être conforme aux stipulations de l'accord de branche et doit définir les engagements spécifiques en matière d'emploi. Si un taux d'indemnisation est prévu par l'accord de branche, il doit être repris dans le document. A contrario, le salarié risque fort de percevoir seulement 70 % de son salaire brut, si l'accord de branche ne prévoit pas d'indemnisation supérieure. De même, le niveau de maintien des emplois n'est ni contraignant dans la loi ni dans le décret. C'est l'accord de branche qui peut préciser ces points et être déterminant. Evidemment tout dépend du rapport de force au sein de la branche.

Dans le cas d'un accord d'établissement / d'entreprise ou d'un document unilatéral, l'employeur doit adresser au préfet du département où est implanté l'établissement concerné par l'accord, soit la demande de validation de l'accord d'entreprise, soit la demande d'homologation du document unilatéral.

Une fois que la décision d'homologation ou de validation lui a été notifiée, il doit informer le CSE.

Comme pour les Accords de Performance Collective, les efforts proportionnés des dirigeants et des actionnaires ne sont que des clauses facultatives des accords. C'est pourquoi la CGT en a fait aussi un enjeu.

Il ne peut y avoir de signature sans que ces efforts soient concrets. Les deux accords signés par la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes contiennent des éléments appréciables.

Une entreprise peut bénéficier du dispositif d'APLD avec des délais contraints.

L'allocation est accordée pour 6 mois renouvelables, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs. Lorsque les accords collectifs sont conclus pour une durée supérieure à 6 mois, l'autorité administrative doit donner son autorisation tous les 6 mois pour que l'allocation continue d'être versée. Pour prendre sa décision, elle se base sur le bilan transmis par l'entreprise, sur le Procès-Verbal de la réunion d'information du Comité Social et Economique et du diagnostic actualisé sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

La question des engagements en termes d'emploi, notamment en termes de « *maintien* » de l'emploi reste posée ; nous avons tenté d'y répondre dans les deux accords de branches.

En théorie, les engagements en termes d'emplois doivent concerner l'établissement ou l'entreprise qui met en oeuvre l'APLD. Sauf qu'un accord peut prévoir un champ plus restreint, par exemple se limiter à un service ou même quelques salarié.e.s.

Par ailleurs, les sanctions du non-respect par l'employeur de ses engagements en termes d'emplois sont très limitées :

- D'une part, rien n'empêche l'employeur de procéder à des licenciements. Un.e salarié.e qui contesterait son licenciement risquerait également qu'un juge estime qu'il est justifié. Le non-respect par l'employeur de ses engagements de maintien dans l'emploi ne prive pas en tant que tel le licenciement de cause réelle et sérieuse.

- D'autre part, les sanctions prévues peuvent facilement être évitées. Les engagements de l'employeur sont contrôlés par l'autorité administrative, puisqu'il doit transmettre un bilan portant sur ses engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle tous les 6 mois.

En cas de manquement, il devra rembourser les aides perçues au titre de l'APLD. Le problème c'est que l'employeur peut s'exonérer de ces sanctions si le remboursement des sommes perçues est « *incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, l'entreprise ou le groupe* », ce qui est très large, ou si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif.

Ce critère est subjectif et laisse une grande marge de manœuvre à l'employeur pour pouvoir justifier des licenciements qui seraient en contradiction avec l'objectif officiel du dispositif qui est de maintenir l'emploi. Compte tenu de cette dernière possibilité, il faudrait être vigilant au préambule contenant le diagnostic sur la situation de l'entreprise.

Ce n'est qu'en présence d'un document unilatéral que la loi précise expressément que l'administration doit vérifier la présence d'engagements en matière d'emploi. La DIRECCTE ne regarde que la présence de ces engagements et ne contrôle pas leur contenu, notamment au regard de la situation de l'entreprise. La pression doit être mise sur les engagements pris par l'employeur en termes de maintien d'emplois. Leur périmètre doit être le plus large possible (concerner tous les salarié.e.s de l'entreprise), et il doit être précis. Nous avons, dans les accords, prévu l'absence de PSE pendant la mise en œuvre de l'APLD. Certes, il existe la Rupture Collective Conventionnelle, les Plans de Départ Volontaire autonome ou encore des Accords de Performance Collective pour pouvoir se débarrasser des salarié.e.s. Mais ces dispositifs résultent d'accords d'entreprises ou d'établissement. Un accord de branche ne peut s'opposer à la négociation d'accords d'entreprise. C'est à nous, dans les entreprises et les établissements, de mobiliser les salarié.e.s contre ces accords de régression sociale. Il nous faut empêcher ce type de négociation par la mobilisation des salarié.e.s.

Les salarié.e.s concernés sont visés par l'accord d'entreprise ou le document unilatéral. Il n'y a pas vraiment de limites légales concernant le choix des salarié.e.s, ce qui est la porte ouverte à des discriminations et sanctions déguisées.

Ces salarié.e.s pourront subir une réduction de leur horaire de travail: cette réduction ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale (*cela correspond à une réduction de 14h max pour une durée légale du travail de 35h*). La réduction s'apprécie salarié.e par salarié.e sur une durée de 24 mois à compter de l'entrée en vigueur de l'accord.

La limite de 40 % peut être dépassée dans des cas exceptionnels liés à la situation de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative, tout en ne pouvant excéder 50 % de réduction de la durée légale. Ces situations exceptionnelles peuvent être listées dans un accord pour limiter l'arbitraire de l'employeur.

Pour les heures chômées, les salarié.e.s percevront une indemnité d'Activité Partielle correspondant à 70 % de la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail (35h) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail. Les heures travaillées doivent être payées à 100 %.

Le dispositif d'Activité Partielle « *de droit commun* », tel que modifié pendant la crise sanitaire, créait un plafond pour l'indemnité (4,5 fois le taux horaire du SMIC) et un plancher (le SMIC). Dans le cadre de l'APLD, le plafond est maintenu mais le plancher a disparu, ce qui laisse penser que des salarié.e.s pourraient percevoir des rémunérations horaires inférieures au SMIC.

L'employeur, lui, bénéficie d'une aide importante. En effet, le taux de l'allocation versée à l'employeur dans le cadre de l'APLD est de 60% de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Les salarié.e.s ne peuvent pas refuser l'APLD.

Si l'APLD est mise en place par le biais d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe, les organisations syndicales représentatives sont censées pouvoir prendre part à la négociation.

Cela dit, l'employeur peut toujours les contourner au moyen d'un référendum d'entreprise...

Si l'APLD est mise en place par un document unilatéral, au niveau de l'entreprise, le Comité Social et Economique doit au moins être informé et consulté en amont.

Une fois l'APLD mise en place, les Organisations Syndicales signataires et les Comités Sociaux et Economiques sont seulement informés de sa mise en oeuvre, au moins tous les 3 mois. Rien n'est prévu pour les Organisations Syndicales non signataires.

Enfin, les moyens attribués aux Organisations Syndicales pour leur permettre de suivre l'application de l'accord ne sont que facultatifs.

Le dispositif d'APLD ne peut être cumulé avec l'Activité Partielle « *de droit commun* » pour un même salarié, sur la même période.

Cependant, une entreprise bénéficiant de l'APLD peut demander à bénéficier de l'Activité Partielle « *de droit commun* » concomitamment dans les cas suivants :

- difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie,
- sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel,
- transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise,
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Nos revendications

- Des garanties en terme de maintien d'emploi, notamment interdire les licenciements économiques déguisés et les négociations relatives à des accords pouvant entraîner la rupture de contrats de travail, notamment les accords de performance collective et les accords de rupture conventionnelle collective durant la durée de l'APLD et au-delà ;
- En mettant en place une réelle information des Institutions Représentatives du Personnel (*IRP*) tout au long du dispositif;
- Le maintien intégral du salaire net ;
- Faire apparaître les contreparties des dirigeants, mandataires et actionnaires, au regard des efforts demandés aux salarié.e.s pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite longue durée ;
- Faire réaliser à partir de la BDES (*Base de Données Economiques et Sociales*) le diagnostic sur la situation économique ;
- Prévoir que le CSE soit informé et consulté sur le diagnostic réalisé par l'employeur ;
- Faire en sorte que le dispositif APLD ne puisse pas être mis en oeuvre de manière individualisée ;
- Le dispositif doit permettre de placer les salarié.e.s en Activité Partielle par entreprise, établissement, partie d'établissement, unité de production, atelier, service ou équipe ;
- Interdire l'utilisation concomitante du dispositif APLD et de celui de l'Activité Partielle de droit commun dans la même entreprise sur des motifs différents, ceci de manière à éviter des tensions sociales inutiles (*indemnisation, garanties de l'emploi potentiellement différentes*) ;
- Prévoir le maintien intégral des cotisations sociales en matière de régime général des retraites, régime complémentaire de retraites, prévoyance et complémentaire santé,
- Prévoir la neutralisation des effets de l'APLD sur les budgets du CSE pour les années suivantes.

Négocier en branche des garanties acceptables est primordial car cela pourrait, d'une part, influencer sur le contenu des accords d'entreprise concluent dans le secteur et, d'autre part, cadrer le contenu des documents unilatéraux des employeurs qui devront se conformer aux stipulations de l'accord de branche et définir les engagements spécifiques en matière d'emploi. Lorsque le rapport de force est favorable, il est opportun de privilégier la négociation dans les entreprises ou établissements avant que l'accord de branche ne puisse s'appliquer.



Le processus de négociation

Lors de la réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) du 16 juillet 2020, le patronat a fait un rappel de la conjoncture économique des études qui se trouvent dans une situation compliquée et inédite. Cette situation risque de durer. En effet, deux mois d'arrêt de l'activité (*de mi-mars à mi-mai 2020*) ont fait chuter le chiffre d'affaires des études d'environ 90 %.

En mai, seule 65 % de l'activité avait repris. Les études travaillant avec les institutionnels sont les plus impactées car l'activité n'a pas repris : 40 % environ des salarié.e.s sont en chômage partiel. Au regard de ce constat, la Chambre souhaite examiner les futures évolutions du dispositif d'Activité Partielle et la possibilité d'un accord de branche sur le sujet afin de préserver les emplois dans la branche.

Dans ce cadre, un document rédigé par l'avocat de la Chambre Nationale des Commissaires de Justice a été présenté aux membres de la CPPNI. Il explique les deux dispositifs spécifiques d'Activité Partielle :

- Soit le dispositif de droit commun (*Loi n°2020-734 du 17 juin 2020 et le décret n°2020-810 du 29 juin 2020*) portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'Activité Partielle.
- Soit le dispositif spécifique d'Activité Partielle pour les entreprises faisant face à une baisse durable d'activité, dénommée « *Activité Réduite pour le Maintien dans l'Emploi* » (*article 53 de la Loi n°2020-734 du 17 juin 2020*).

A l'issue de cette CPPNI, il a été décidé de travailler sur un projet d'accord sur le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi appelé : « *Activité Partielle de Longue Durée (APLD)* ».

Le collège patronal a donc rédigé, par le biais de son avocat, un projet d'accord très succinct qu'il a envoyé par mail le 29 juillet 2020 aux quatre organisations syndicales de salarié.e-s (*CGT, CFDT, FO et CFTC*).

Ce projet comportait 9 articles :

- *Le champs d'application et l'objet: sans raperler les articles de la CCN*
- *La durée d'application du dispositif de 6 mois renouvelables dans la limite de 24 mois consécutifs ou non, sur uen période de 36 mois: simple rappel de la loi.*
- *Les salarié.e.s concerné.e.s: pas de détail des types de contrats concernés.*
- *Réduction d'horaires: rappel de la loi.*
- *Engagements: la rédaction de cet article ne fait pas mention de «l'interdiction de licenciements pour motif économique».*
- *Modalités d'informations des organisations syndicales représentatives et des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent: rappel de la loi.*
- *Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié.e.s: rappel des textes.*
- *Révision: rappel des textes.*
- *Durée: durée indéterminée: alors que le décret prévoit une date jusqu'au 30 juin 2022.*

Pas de préambule dans le projet patronal alors que le décret prévoit la rédaction du descriptif de la situation des études ainsi qu'un diagnostic des activités touchées par la crise.

Cet accord comportait très peu d'engagements et de contre parties en faveur des salarié.e.s en termes de formation professionnelle, d'indemnisation et de maintien dans l'emploi.

La CGT a donc rédigé un contreprojet sur la base de celui de la branche des BET (*Bureaux d'Etudes Techniques*) qui comportent de nombreuses avancées et propositions en faveur des salarié-e-s et qui a été signé par les deux organisations patronales et les 4 organisations syndicales de salarié.e.s (*CGT, CFDT, CFTC et CFE-CGC*), FO ayant refusé de signer !!!

Le projet CGT est finalisé le 21 aout 2020. Il reprend les dispositions du décret n° 2020- 926 du 28 juillet 2020 issue 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.

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

- ***Pour rentrer dans ce dispositif, un diagnostic partagé de la situation économique des études doit être établi en fonction des activités des études.***
- ***Tous les salarié-e-s sont éligibles, dont les salarié-e-s au forfait.***
- ***Interdiction de mettre en œuvre tout licenciement individuel ou collectif pour motif économique, plan de sauvegarde de l'emploi plan de départ volontaire ou rupture conventionnelle collective.***
- ***Une indemnité horaire égale à 100 % de la rémunération brute.***
- ***Maintien de tous les droits (retraite complémentaire, couverture santé et prévoyance, droits à congés chômage pendant cette période).***
- ***Mobilisation du CPF dans le cadre de formations certifiantes.***
- ***Application de modération salariale des dirigeant-e-s salarié-e-s.***
- ***Une annexe avec une trame type de document unilatéral de l'étude.***

Le projet CGT a été envoyé aux membres de la CPPNI le 24 août 2020 pour la réunion du 11 septembre 2020 avec la brochure fédérale CGT de juillet 2020 sur l'Activité Partielle de Longue Durée.

Le 3 septembre 2020, la CFDT s'est dite favorable au projet CGT relatif à l'APLD en proposant de rajouter l'obligation pour les entreprises de prendre des engagements fermes et chiffrés en matière de maintien dans l'emploi et de non licenciements économiques.

Le 4 septembre 2020, la CGT a renvoyé un deuxième projet en y intégrant une plus grande partie sur « *les efforts proportionnés des instances dirigeantes* » qui préconisait de surseoir au versement des dividendes pendant la période de recours au DSAP et qu'aucunes augmentations ne soient appliquées aux rémunérations fixes des dirigeants salarié.e.s.

Un article sur les stipulations spécifiques pour les études de moins de 50 salarié-e-s, une durée déterminée de l'accord jusqu'au 30 juin 2022, un suivi tous les deux mois par les instances représentatives du personnel sur les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle et un suivi par la CPPNI des demandes d'homologation.

Lors de la CPPNI du 11 septembre 2020, la CFDT a confirmé qu'elle s'associait au projet de la CGT, FO et CFTC devaient en référer à leurs confédérations mais étaient d'accord pour travailler en intersyndicale sur la base du projet CGT. Le collège patronal a indiqué vouloir consulter ses représentants lors de son prochain CA du 22 septembre, et donnera sa position à la prochaine CPPNI.

Lors de la CPPNI du 25 septembre 2020, le patronat a indiqué que leur projet d'accord n'était pas proche de celui de la CGT. C'est le moins qu'on puisse dire!

Il nous a été proposé une indemnisation égale à 75 % du salaire brut, la suppression de tout ce qui concernait l'acquisition des droits à congés payés, à la retraite complémentaire, à la prévoyance en prétextant que : *« ça prenait trop de place et que ce qui relève de la Loi n'a pas à être intégrer dans un accord »*, ainsi que tout ce qui concernait l'engagement de ne pas mettre en œuvre de PSE et l'interdiction de tout licenciement individuel ou collectif pour motif économique, plans de départs volontaires ou ruptures conventionnelles collectives durant la durée du dispositif.

Concernant l'indemnisation, le collège patronal a communiqué un tableau comparatif entre la rémunération nette habituelle en Activité Partielle et le dispositif spécifique d'Activité Partielle sur la base d'un salaire mensuel de 2200 Euros pour 151,67 heures avec un taux horaire à 75%. Avec ce taux, le salarié perd 10% de sa rémunération.

Tout ce qui concernait les efforts proportionnés des dirigeants salarié.e.s, notamment sur la modération salariale avait été supprimés car selon le collège patronal, cette notion concerne les entreprises du CAC 40. Et l'accord était à durée indéterminée.

La CFDT a indiqué que des points devaient être modifiés, voire retirés comme la référence au maintien de la couverture sociale durant le dispositif d'APLD, en indiquant que la référence à l'AGIRC et à l'ARCCO (*retraite complémentaire*) et au Chômage ne devaient pas figurer dans l'accord car si la loi évolue, ça aurait une incidence sur l'accord. Elle s'est dite favorable à garder ce qui concernait la prévoyance, la complémentaire santé et la prime d'ancienneté.

La CFTC et la CFDT ont également souhaité retirer du projet CGT, sur la formation professionnelle, toute référence au CPF sauf si un abondement de branches est prévu. Mais en CPNEFP ce point n'a jamais été validé par le collège patronal.

Quelques voix dissonantes se sont fait entendre dans le collège patronal sur le taux proposé de 75% et sur le périmètre de l'accord qui vise toutes les études.

Le conseil juridique du patronat est intervenu pour expliquer la nécessité d'avoir un accord de branche car la majorité des études sont constituées de moins de 10 salarié-e-s et donc dépourvus de délégués du personnel voir de CSE. C'est le fondement même de l'accord qui permet aux études de la branche de s'appuyer sur celui-ci pour mettre en place ce dispositif.

FO est intervenu pour connaître la réduction d'activité, la durée et le périmètre de l'accord et comment le bilan du nombre d'homologations sera suivi par la CPPNI, les employeurs ayant déjà du mal à communiquer les données sociales de leurs études pour le rapport de branche.

La CFDT a demandé que soit rajouté dans l'article sur la couverture sociale le maintien des droits pour l'ancienneté.

Ce qui est acté par le collège patronal.

La CGT a indiqué que, dans son projet, il y a un article sur « *les modalités d'informations des organisations syndicales de salarié.e.s signataires et institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord* » et a précisé que : cette information a lieu tous les trois mois conformément au décret du 28 juillet 2020 à l'article 1^{er} titre II et à l'article 7 du projet CGT : « *Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'étude* ».

A l'issue de la réunion il restait 3 points bloquants :

- La formation professionnelle et le CPF le sortir ou pas de l'article ?
- Le périmètre du dispositif au regard de l'interdiction des licenciements.
- La durée de l'accord.

Le collège employeur a demandé la position des organisations syndicales de salarié.e.s sur les 3 points. La CGT a indiqué qu'elle devait soumettre le projet à sa commission exécutive ;

FO a précisé qu'elle devait voir avec sa fédération sur le CPF, et le taux de 40% pour la réduction du temps de travail et la durée de l'accord 6 mois ou plus ;

La CFDT doit également voir avec sa fédération le périmètre pour l'interdiction des licenciements et sur le financement par le biais du FNE des formations certifiantes, son inquiétude porte sur l'interprétation de cet article qu'en feront les patrons en forçant les salarié.e.s à utiliser leur CPF. Ce qu'a confirmé FO en indiquant que les employeurs vont « harceler » les salarié.e.s pour qu'ils mobilisent leur CPF.

La CFTC ne signera pas l'accord si l'interdiction des licenciements ne porte que sur les salarié.e.s placés sous APLD.

Le collège employeurs a précisé que c'est le salarié qui peut réaliser sa formation par le biais de son CPF et qu'il faut l'accord des deux parties, et que cet accord est au-dessus du dispositif de droit commun, il a précisé que depuis la crise du Covid, il n'y a eu que 30 licenciements et que les études font tout pour maintenir l'emploi de leurs salarié.e.s.

Ne sont concernés par ce dispositif que 15% des salarié.e.s, 75% des études ont une activité normale.

Le conseil juridique du patronat a précisé que cet accord va permettre de garantir le maintien dans l'emploi et la formation des salarié.e.s de la branche.

Un nouveau projet sera envoyé à l'ensemble des membres pour validation. Les négociations se sont ensuite déroulées par mails entre le 25 septembre 2020 et le 8 octobre 2020.

La CGT a envoyé un contreprojet d'accord avec une indemnisation horaire égale à 80 % du salaire brut et a dans ce cadre, envoyé un bulletin d'informations aux salarié.e.s sur les propositions patronales et celles de la CGT.

Dans ce bulletin d'informations, la CGT a intégré un tableau comparatif entre le taux à 75 % et le taux à 80 % pour un salaire moyen de 1900 Euros.

| | | |
|--|----------------------|--|
| Rémunération totale brute mensuelle | Salaire net | Salaire net sous APLD avec taux à 75% 40% de travail effectif 1435, 35 euros Ecart de 69,45 euros |
| 1900 euros pour 151,67 heures | 1504,80 euros | Salaire net sous APLD avec taux à 80% 40% de travail effectif 1470,85 euros Ecart de 33,95 Euros |

Le contreprojet CGT prévoyait :

- **Une indemnité horaire versée par l'employeur égale à 80 % de la rémunération horaire brute,**
- **Un maintien des droits à congés payés, pension retraite et garantie prévoyance,**
- **La prise en compte des heures chômées pour le calcul de l'ancienneté,**
- **L'acquisition des points retraite complémentaire,**
- **La prise en charge intégrale du coût des formations certifiantes et qualifiantes,**
- **L'interdiction de mise en œuvre de Plan de Sauvegarde de l'Emploi pendant la durée de l'APLD.**
- **Un suivi tous les trois mois du bilan portant sur la mise en œuvre du dispositif.**

La CFDT a envoyé un mail le 29 septembre 2020 en reprenant l'article L.911-1 du code de la Sécurité Sociale et l'article 12 de la Loi n°2020-734 du 17 juin 2020.

La CGT avait intégré dans son 1^{er} projet cette partie sur la couverture sociale des salarié.e.s et ce, conformément à l'accord de branche passé dans les Bureaux d'Etudes.

Mais le collège employeurs et la CFDT avaient indiqué que : *« c'est la loi, il n'y a pas besoin d'alourdir l'accord »*.

Il est à noter que la CFDT était d'accord sur le taux de 75 % proposé par le collège patronal dans la version de leur projet d'accord envoyé après la CPPNI du 25 septembre 2020.

Mais le 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 que la CGT a envoyé aux organisations syndicales de salarié.e.s (CFDT, CFTC et FO) assoupli les obligations des employeurs :

Extrait du décret : « L'employeur ne sera pas tenu de rembourser à l'Etat l'allocation reçue en cas de non-respect des engagements de maintien de l'emploi, si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord ou le document unilatéral ».

La CFDT a donc renvoyé un mail le 2 octobre 2020 au collège employeurs en demandant que l'indemnisation de 75 % soit remplacée par une indemnisation à 80 % et que soit rajouter l'article sur les efforts proportionnés des dirigeants salarié.e.s.

La CFTC à la lecture de ce décret a envoyé aux organisations syndicales un mail indiquant : *« Cela change la donne avec l'assouplissement de l'obligation de remboursement des sommes perçues en cas de licenciement économique. Sans amélioration concrète des contreparties de la part du patronat, nous ne signerons malheureusement pas cet accord »*.

Mais sans faire de contrepropositions écrites.

FO est resté silencieuse entre le 25 septembre 2020 et le 8 octobre 2020 en nous envoyant un mail nous indiquant : *« Bonjour à tous, Merci de vos retours, pour info j'attends validation de ma fédération. »*

Le 2 octobre 2020, le collège patronal nous a envoyé un nouveau projet intégrant la proposition de la CGT et de la CFDT sur l'indemnisation des salarié.e.s avec un taux horaire de 80 % au lieu de 75%, la durée de l'accord à durée déterminée jusqu'au 30 juin 2022, sur la couverture sociale, l'interdiction de licencier pour motif économique tous salarié.e.s en APLD. Un bilan des documents et accords sera transmis au secrétariat de la CPPNI tous les 3 mois.

La CFDT a fait quelques observations de forme sur la question de l'emploi en proposant une nouvelle rédaction.

Le 6 octobre 2020, le collège patronal a envoyé un projet d'accord intégrant les demandes CGT et CFDT :

- Une indemnité versée par l'employeur égale à 80% de la rémunération horaire brute.
- L'interdiction des licenciements pour les salarié-e-s en APLD et de l'interdiction de mise en œuvre de Plan de Sauvegarde de l'Emploi.
- La prise en charge intégrale du coût des formations certifiantes et qualifiantes.
- Le gel des augmentations des dirigeants.
- La prise en compte des heures chômées pour la prime d'ancienneté.
- Le maintien des droits à congés payés, pension retraite et garantie prévoyance.
- L'acquisition des points retraite complémentaire.

La CFTC a réagi par mail en interrogeant la CFDT et la CGT sur l'opportunité d'indiquer d'interdire les PSE puisque peu d'études ont plus de 50 salarié.e.s. La CGT est restée ferme quant à sa position.

Le 8 octobre 2020, la version finale est envoyée aux organisations syndicales, les signatures commencent, la CFDT a indiqué le jour même qu'elle signera l'accord, la CGT également. La CFTC a indiqué qu'elle ne signerait pas l'accord car l'interdiction de licenciements couvrent uniquement les salarié.e.s sous dispositif APLD. FO a envoyé un mail en précisant qu'elle attendait le retour de sa fédération.

Dans la journée du 8 octobre, alors que la CGT signe l'accord et que la CFDT s'apprête à le faire, FO a envoyé un mail indiquant :

« Je reviens vers vous car ma fédération me demande de négocier sur deux points: 1°) Que le taux de rémunération pour le maintien dans l'emploi qui est à 75% soit légèrement réévaluer pour que le net soit non pas de 90 mais 92% qui, si l'on regarde de plus près, est à mi-chemin entre le 100 % et le 84 % (l'écart est de 16 si l'on coupe en deux cela fait 8). Il s'agirait donc de modifier en ce sens l'article 4.

2°) Engagements en matière d'emploi pour l'ensemble des salarié.e.s (article 1 IV du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020).

Grâce à ce dispositif, les études pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques, en termes d'emploi et de formation professionnelle et portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise, mettre en œuvre durablement l'Activité Partielle, dans les conditions favorables pour leurs salarié.e.s. »

Article 7 :« Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre du DSAP, les études devront prendre des engagements en matière d'emploi tels que l'interdiction de licencier pour motif économique tout salarié relevant des catégories d'emplois concernées par le dispositif mis en œuvre et, en tout état de cause, de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, cependant la durée de recours au dispositif au sein de l'étude en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord. Les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

La CGT lui a répondu :« Sur tes deux points, à savoir le taux d'indemnisation il n'est plus à 75% de la rémunération brute mais à 80 % de la rémunération brute et ils ne voudront aller au-delà.

Ci-joint le bulletin d'informations CGT sur le sujet avec un exemple de calcul pour un salaire brut de 1900 euros avec un taux à 75 % et le taux à 80 % pour 40 % de travail effectif qui approche les 95 % du net.

Sur le point 2 engagement en matière d'emploi pour l'ensemble des salarié.e-s: la CFTC a demandé que l'interdiction de licencier économiquement soit sur tout le périmètre de l'étude.

La CFDT, hier aussi, a demandé d'élargir cette interdiction aux salarié.e.s qui ne seraient pas dans le dispositif mais ils n'ont pas voulu. Et aux vues des échanges que la CFDT a eu avec leur avocat et Me Thuet, ils n'accepteront pas tes demandes ».

Il est dommage que FO n'ait pas réagi ni fait de propositions écrites lors des différents échanges par mails qui ont duré du 11 septembre au 8 octobre 2020, notamment sur le taux d'indemnisation entre la proposition de la CGT de 100 % et celle du patronat de 75%, FO aurait pu faire une contreproposition, cela aurait pu peser dans les négociations, seule la CFDT et la CFTC ont participé et donné leurs positions.

La CGT a considéré au vu des avancées de l'accord qui reprend une très grande partie de son projet qu'il fallait signer ce dernier.
Elle a envoyé un bulletin d'informations aux salarié.e.s pour les informer.

Nous rappelons ci-après les points importants de cet avenant :

- ***Un taux d'indemnisation de 80% de la rémunération brute.***
- ***Le maintien des droits des salarié.e.s (ancienneté, congés payés, prévoyance, retraite, retraite complémentaire).***
- ***Aucune augmentation des rémunérations fixes des dirigeant.e.s salarié.e.s.***
- ***Un point spécifique sur les besoins de formation des salarié.e.s concerné.e.s par le DSAP, lors de tout entretien entre celui-ci et son responsable hiérarchique.***
- ***L'obligation de prises d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.***
- ***la transmission d'une information complète au CSE concernant la mise en oeuvre du DSAP dans l'étude.***
- ***La transmission à la CPPNI des accords d'entreprises relatifs au DSAP et de 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 de 2020.***

Pour aider les salarié.e.s de la branche à mieux comprendre l'impact du dispositif sur leur rémunérations, la CGT a développé un simulateur accessible sur : <http://www.APLD.fsetud-cgt.fr/>

Analyse de l'accord

En fait, cet accord est un avenant à la convention collective : avenant n°71. Il a été signé par l'ensemble des organisations patronales, par la CGT et la CFDT.

Article 1: champs d'application et objet

Tous les salarié.e.s appliquant la convention collective du personnel des Huissiers de justice du 11 avril 1996 sont concernés.

Article 2: durée d'application du dispositif

C'est la reprise des deux derniers décrets :

- Périodes de référence 36 mois consécutifs.
- Durée : 6 mois renouvelables dans la limite de 24 mois consécutifs ou non.

Article 3: salaires et activités éligibles

Tous les salarié-e-s, quel que soit le contrat de travail.

Article 4: indemnisation des salarié-e-s – réduction d'horaires

Chaque salarié.e recevra une indemnité horaire correspondant à 80% de sa rémunération brute telle que définie l'article L3141-24 du code du travail. L'Activité Partielle ne concerne que 40% du temps de travail effectif.
80% du brut ==> 95% du net.

Article 5: couverture sociale

- Prise en compte des heures chômées pour le calcul des droits à l'ancienneté.
- Maintien des garanties liées à la protection sociale.

Article 6: formation professionnelle

Prise en charge intégrale des formations certifiantes suivies par les salarié.e.s e, APLD (via le FNE).

Article 7: emploi

- Interdiction de licencier pour motif économique des salarié.e.s en APLD.
- Interdiction de mise en œuvre de PSE.

Article 8: adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'étude

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.

Article 9: modalités d'information des salarié-e-s et des instances représentatives du personnel

Le/la salarié.e est informé.e 3 jours au moins avant sa mise en APLD... les informations sur l'APLD sont communiquées au CSE, notamment sur :

- Nombre de salarié.e.s concerné.e.s.
- Nombre d'heures chômées.
- Activités concernées.

Annexe 1 : l'Accord relatif au dispositif d'Activité Partielle

Préambule

Les études d'huissiers de justice sont confrontées depuis plusieurs mois à une baisse durable d'activité dont l'issue est particulièrement incertaine. Ainsi au premier semestre de l'année 2020 a été constatée une diminution des actes dématérialisés à hauteur de 20 % et des actes papiers à hauteur de 36 % conduisant à un taux global d'activité réduit de 34 %.

Devant la situation exceptionnelle liée à la propagation du Covid 19 à laquelle la France est confrontée, les partenaires sociaux de la branche du personnel des huissiers de justice (IDCC 1921) ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des études de la branche et du risque majeur tenant à la grande fragilisation de son tissu économique.

Sur la base de ce diagnostic les partenaires sociaux de la branche ont donc conclu le présent accord afin de favoriser le maintien dans l'emploi au sein des études confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, ce 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.

Grâce à ce dispositif, les études pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en oeuvre durablement l'Activité Partielle, dans les conditions favorables pour leurs salarié.e.s.

A cette fin, les Parties souhaitent prévoir les conditions dans lesquelles les employeurs de la profession peuvent, par la voie d'un document unilatéral après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, recourir

au dispositif spécifique d'Activité Partielle (*DSAP*) institué par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et précisé par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1er : Champ d'application et objet

Le champ d'application du présent accord est celui défini aux articles 1-1-1 et 1-1-2 de la Convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996 (*IDCC 1921*).

Il vise à permettre aux études, confrontés à une baisse durable de leur activité, de mettre en place par voie de document unilatéral un dispositif spécifique d'Activité Partielle en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Article 2 : Durée d'application du dispositif

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

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

Article 3 : Salarié.e.s et activités éligibles

Tous les salarié.e.s ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'Activité Partielle qu'elle que soit la nature de leur contrat (*CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation*).

Les salarié.e.s soumis à une convention de forfait annuel en jours peuvent également être placés en Activité Partielle conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Article 4 : Indemnisation des salarié.e.s-réductions d'horaires

Le dispositif spécifique d'Activité Partielle 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 de mise en oeuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de vingt-quatre mois (24) consécutifs ou non appréciés sur une période de référence de trente-six mois (36). La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Le salarié placé en Activité Partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 80 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail . La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

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

Les salarié.e.s soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour ces salarié.e.s, l'indemnité et l'allocation d'Activité Partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'Activité Partielle, avec les règles de conversion suivantes :

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

Exemple : Les salarié.e.s sont placés en Activité Partielle quatre (4) demi-journées par semaine : 4 jours X 3h30 = 14 heures à indemniser.

Aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salarié.e.s ayant le statut de mandataires sociaux, ce pendant la durée de recours au dispositif au sein de l'étude en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord.

Article 5 : Couverture sociale

Les salarié.e.s et, le cas échéant, leurs ayants droit, garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ou qui bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, ou de rentes dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire, continuent de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils sont placés en position d'Activité Partielle au sein de l'étude, en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord, indépendamment des stipulations contraires de l'acte instaurant les garanties dans les conditions prévues au même article L. 911-1 et des clauses du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur ou du règlement auquel il a adhéré.

Lorsque les garanties sont financées, au moins pour partie, par des primes ou des cotisations assises sur les revenus d'activité des salarié.e.s soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou à la contribution mentionnée à l'article L. 136-1 du même code ou déclarés par l'étude à l'administration des impôts et déterminées par référence à cette rémunération, l'assiette de calcul des primes et des cotisations au titre du financement des garanties des salarié.e.s placés en position d'Activité Partielle au sein de l'étude, en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord, et celle servant à déterminer les prestations sont reconstituées selon le mode de calcul défini par l'acte instaurant les garanties dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 dudit code et le contrat collectif

d'assurance ou le règlement, en substituant aux revenus d'activité précités l'indemnité brute mensuelle versée au titre de cette Activité Partielle pour les périodes pendant lesquelles cette dernière a été effectivement perçue. Les heures chômées par le salarié en application du dispositif spécifique d'Activité Partielle mis en oeuvre en application du présent accord sont prises en compte pour le calcul de ses droits à ancienneté.

Article 6 : Formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la formation des salarié.e.s placés dans le dispositif spécifique d'Activité Partielle. Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des études et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes suivies par les salarié.e.s 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, etc.*).

Les projets de formations certifiantes, 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.

Article 7 : Emploi

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 oeuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des études lorsque celle-ci interviendra.

Ainsi, à l'occasion de la mise en oeuvre du DSAP, les études devront prendre des engagements en matière d'emploi tels que l'interdiction de licencier pour motif économique tout salarié relevant des catégories d'emploi concernées par le dispositif mis en oeuvre et, en tout état de cause, de mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, ce pendant la durée de recours au dispositif au sein de l'étude en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord.

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

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les études 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 oeuvre du présent accord à la situation de l'étude dans le respect des stipulations de l'accord de branche.

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'étude et les perspectives d'activité ;
- 2°) Les activités et les salarié.e.s concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'Activité Partielle ;
- 3°) La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 4 ;
- 4°) La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du DSAP est sollicité ;
- 5°) Les conditions de mise en oeuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salarié.e.s visés au 2° ;
- 6°) Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent sur la mise en oeuvre du DSAP. Cette information devra avoir lieu au moins tous les trois (3) mois en application de l'article 8 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 bénéficiant du dispositif 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.

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 au sein de l'étude, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, ou à défaut, de la convocation de l'instance.

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 (6) mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse un bilan à l'autorité administrative avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'Activité Partielle spécifique.

Le document unilatéral peut être transmis à l'autorité administration pour homologation en application du présent accord, le 30 juin 2022 au plus tard.

Article 9 : Modalités d'information des salarié.e.s et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe individuellement les salarié.e.s sur toutes les mesures d'Activité Partielle les concernant (*temps de travail et indemnisation*) par tout moyen écrit (*mail ou courrier*).

L'employeur informe individuellement les salarié.e.s au moins trois (3) jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif spécifique d'Activité Partielle par écrit (*mail ou courrier*).

L'employeur fournit au minimum tous les trois (3) mois au comité social et économique, lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- Le nombre de salarié.e.s concernés par la mise en oeuvre du DSAP ;
- Le nombre de salarié.e.s ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- Le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;
- Les activités concernées par la mise en oeuvre du DSAP ;
- Les perspectives de reprise de l'activité.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (ccn@huissier-justice.fr) :

- Le document unilatéral anonymisé mis en oeuvre dans l'étude ;
- Ou l'accord collectif de l'étude 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.

Un bilan de ces documents et accords est réalisé tous les trois (3) mois.

Article 10 : Conditions de suivi

Un bilan portant sur la mise en oeuvre du dispositif pris sera établi par chaque employeur mettant en oeuvre le dispositif et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement adressée à l'autorité administrative.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique est destinataire de ce bilan lors d'une réunion d'information donnant lieu à procès-verbal.

En application de l'article 1 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'Activité Partielle en cas de réduction d'activité durable, cette information a lieu tous les trois (3) mois.

La CPPNI sera destinataire tous les trois (3) mois d'un bilan global établi à partir des informations communiquées par les études ayant mis en oeuvre le dispositif

Article 11 : Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié.e.s

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 études de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 12 : Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément à la législation en vigueur.

Article 13 : Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 30 juin 2022, de sorte qu'il couvrira les documents visés à l'article 8 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administration pour homologation au plus tard à cette date.

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son extension, laquelle sera demandée par la partie la plus diligente. Il ne produira ses effets qu'à compter du jour de la publication de l'arrêté pris pour son extension.

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Une version anonymisée sera également publiée dans la base de données nationale des accords collectifs.

Fait à Paris

Le 7 octobre 2020.

Annexe 2 : communiqué de presse



COMMUNIQUE DE PRESSE

Accord sur la mise en œuvre de l'Activité Partielle de Longue Durée dans la branche des Huissiers de Justice : la CGT signe l'accord de branche

Après plusieurs négociations avec le patronat, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord satisfaisant dans un contexte particulier. Celui-ci reprend nombre des propositions portées par la CGT qui a rédigé le projet, auquel s'est associé la CFDT.

Nous nous félicitons des avancées significatives obtenues pour les salariés de la branche, et en particuliers pour les salariés des petites structures.

L'accord prévoit :

- Une indemnité versée par l'employeur égale à 80% de la rémunération horaire brute,
- L'interdiction des licenciements pour les salarié.e.s en APLD et de l'interdiction mise en œuvre de Plan de Sauvegarde de l'Emploi,
- La prise en charge intégrale du coût des formations certifiantes et qualifiantes,
- Le gel des augmentations des dirigeants,
- La prise en compte des heures chômées pour la prime d'ancienneté,
- Le maintien des droits à congés payés, pension retraite et garantie prévoyance,
- L'acquisition des points retraite complémentaire,
-

C'est à présent à nos organisations syndicales de s'emparer de cet accord dans les études, et d'informer les salariés.

La signature de cet accord n'est pas une fin. Nous allons suivre, au niveau de la branche, de manière très attentive l'application de cet accord dans les études notamment au regard de la question de l'emploi. La priorité est plus que jamais le maintien de l'emploi dans la branche.

Contact de presse CGT : Valérie BAGGIANI
deploiement.fsetud@cgt.fr 06.10.17.36.81



Fédération CGT des Sociétés d'Etudes
Case 421 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cédex
Tel: 01 55 82 89 41 fax: 01 55 82 89 42
Email: fsetud@cgt.fr - Site: <https://www.soc-etudes.cgt.fr/>