

**TRAME DE DOCUMENT UNILATERAL PRIS EN APPLICATION DE L'ACCORD DE BRANCHE DU
8 JANVIER 2021 RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACTIVITE PARTIELLE EN CAS DE
RÉDUCTION D'ACTIVITÉ DURABLE (APLD) DANS LA CCN 3044**

ATTENTION : il s'agit seulement d'une trame, qu'il conviendra de compléter en fonction de la situation particulière de l'entreprise. N'hésitez pas à contacter la CGI pour toute précision.

Préambule :

L'activité partielle en cas de réduction d'activité durable est un nouveau dispositif créé par la seconde loi d'urgence contre le Covid du 17 juin 2020 et dont les modalités ont été précisées par un décret du 28 juillet 2020 et du 29 septembre 2020.

Il est destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

La branche des commerces de gros a été particulièrement touchée, même si des nuances existent, entre les activités connexes aux secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, et du tourisme, qui sont les plus atteintes, et les autres.

- Dans le commerce de gros alimentaire spécialisé en restauration la situation demeure globalement très préoccupante. Malgré une reprise de la restauration commerciale pendant l'été et un redressement relatif de la restauration collective liée à la rentrée scolaire, le mois de septembre est révélateur de tendances appelées à perdurer, voire à s'intensifier :

- Un effondrement de la restauration d'entreprise et hôtelière. Concernant cette dernière, la situation est critique. Remontée à -30% pendant l'été, elle est à nouveau en décrochage.

- Une situation particulièrement difficile dans les grandes villes (l'Île de France affiche : -24 % en restauration collective, dont -45 % en entreprise et -15 % en enseignement ; -33 % en restauration commerciale, dont -68 % en hôtellerie). La province est moins impactée (-10 % en restauration commerciale, -9 % en restauration collective).

- Un impact massif du télétravail sur l'ensemble de la filière de la restauration hors foyer (RHF).

Le bilan de l'année 2020, hors nouvelles mesures de restrictions sanitaires qui aggraveraient encore un peu plus les choses, devrait s'inscrire entre -20 et -40 % par rapport à 2019 pour les entreprises les plus impactées.

En termes d'emploi, les dispositifs mis en place par l'Etat ont été massivement employés (chômage partiel) expliquant une relative stabilité des effectifs. On anticipe néanmoins une forte et rapide dégradation de la situation si l'activité devait continuer à se détériorer.

- Dans le commerce de gros de fruits et légumes tourné vers la restauration hors domicile (RHD), l'activité demeure également très impactée.

Au plan quantitatif, le chiffre d'affaires, les volumes et la productivité sont en baisse sur le segment RHD. En cumul, sur la période de Janvier au 15 sept 2020, cette baisse représente -23 % en chiffre d'affaires et -25 % en volumes.

En termes de perspectives, c'est l'inquiétude qui domine face aux mesures sanitaires qui pourraient impacter le secteur de la RHD (fermetures partielles, localisées...). L'autre inquiétude particulièrement prégnante est celle de défaillances d'entreprises en cascade sur le circuit RHD. Une

première vague de défaillances est possible dans les semaines qui viennent (avec les comptes de saison), une seconde en avril quand les prêts garantis par l'Etat (PGE) devront commencer à être remboursés.

- La situation du Commerce de gros horticole demeure fragile. Les pertes enregistrées pendant le confinement ont été sévères (74 % de perte de CA pour les opérateurs en fleurs coupées et de 54 % pour les opérateurs plantes en pots et pépinières) pour une activité très saisonnière. Si celle-ci a connu un net rebond, mais inégal (contexte toujours difficile dans le secteur de la fleur coupée, plus dépendant de l'hôtellerie/événementiel), depuis la levée du confinement, celui-ci ne suffira pas à les effacer. 20 % des entreprises du secteur prévoient des plans sociaux à moins de 6 mois et 26 % restent dans l'incertitude.

- Dans le commerce de gros de tissus (linges de table, draps, serviettes), on estime les pertes sur 2020 à -40 à -45 %, et moins 60 % sur les six derniers mois. L'Hôtellerie et l'évènementiel d'affaire sont à l'arrêt. Le comportement de l'hôtellerie saisonnière (stations de ski notamment) sera déterminant. La tendance est, de ce côté, à l'attentisme faute de certitudes sur les conditions sanitaires et de travail dans les mois à venir. L'essentiel des achats sont suspendus.

La société... s'inscrit dans ce contexte économique global pour les raisons suivantes : *établir un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise. Ce diagnostic doit détailler les raisons économiques et financières qui justifient un recours à l'activité partielle sur une période plus longue que dans le cadre du dispositif de droit commun. Vous pouvez retracer les pertes de chiffres d'affaires de votre entreprise, les difficultés de trésorerie, les baisses des commandes, les menaces pesant sur l'emploi, etc.)*

NB :

- *Il est recommandé de prévoir des indicateurs objectivables (chiffre d'affaires, rentabilité, etc.).*

Dans ces conditions, la société... a décidé d'établir le présent document unilatéral, en application de l'accord de branche du 8 janvier 2021.

Article 1^{er} : période d'application du dispositif (clause obligatoire)

Conformément à l'accord de branche sus-mentionné, le dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable est mis en œuvre dans l'entreprise à compter du... (date) et jusqu'au... (date).

NB :

- *le dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable est mis en œuvre dans la branche à compter du premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal Officiel et couvre les documents unilatéraux pris en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.*
- *le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs. Dans le cadre d'un document de l'employeur, le renouvellement ne peut pas se faire au-delà de cette durée ni au-delà de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche.*

Article 2 : activités et salariés concernés (clause obligatoire)

Le dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable concernera :

- l'ensemble des salariés de l'entreprise (ou de l'établissement)
ou
- les salariés des services suivants : (*les services doivent être bien identifiés*)

Article 3 : réduction de l'horaire de travail (clause obligatoire)

La réduction de l'horaire de travail au titre de l'activité partielle ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Dans le cas exceptionnel suivant, résultant de la situation particulière de l'entreprise : ... (*précisez*), cette limite peut être dépassée sur décision de l'autorité administrative. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale, conformément à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif, étant précisé que cette notion de durée d'application diffère de celle de période de référence.

Les modalités de réduction de l'horaire de travail jusqu'à 50% de la durée légale feront l'objet d'une information du CSE, s'il existe, ainsi que des salariés concernés.

Dans une même équipe à poste équivalent et compétences égales, l'entreprise s'organisera dans la mesure du possible pour que la charge de travail soit répartie afin d'assurer une rotation du niveau d'activité partielle, de façon à limiter la baisse de salaire.

Le cas échéant : cette équité de rotation entre les salariés disposant des mêmes compétences sera examinée lors des réunions du CSE de l'entreprise.

Le cas échéant, s'il y a des salariés en forfaits jours : l'entreprise veillera également à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

Le cas échéant, s'il y a des salariés à temps partiel : La réduction du temps travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

Article 4 : engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle (clause obligatoire)

- En matière d'emploi :

En contrepartie des mesures visées à l'article 3 ci-dessus, l'entreprise (*ou l'établissement*) s'engage à ne pas effectuer de licenciements pour motif économique tels que prévus à l'article L1233-3 du code du travail pendant la durée d'application du dispositif d'APLD. Il est précisé que si le chiffre d'affaires de l'entreprise (*ou de l'établissement*) diminuait de plus de 50% sur une période de 6 mois par rapport au même mois de l'exercice 2018-2019, précédant la crise sanitaire, l'engagement de l'employeur en matière de maintien dans l'emploi se terminerait.

En cas de surcroît d'activité, l'employeur s'engage à ne pas avoir recours à la sous-traitance ou à l'intérim pendant la période d'activité partielle pour les emplois concernés par le dispositif d'activité partielle sauf pour les périodes pendant lesquelles les salariés concernés ne sont plus en activité partielle.

L'entreprise s'engage aussi à ne pas cumuler, sur une même période et pour un même salarié, le dispositif d'activité réduite avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail – ce non-cumul n'étant pas exclusif du recours au dispositif d'activité partielle pour d'autres salariés non concernés par le dispositif d'activité réduite.

➤ En matière de formation professionnelle :

Préalablement ou au cours de la période d'activité réduite, tout salarié placé dans le dispositif d'activité réduite peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...). Ainsi l'entreprise s'engage à étudier toute demande d'entretien et de formation.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Dès lors qu'un salarié placé en activité partielle souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut notamment mobiliser son compte personnel de formation. 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 envisagée.

Article 5 : indemnisation des salariés

En application de l'accord de branche sus-mentionné, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable et le décret du 29 septembre 2020.

Cette indemnité est égale à 70 % de la rémunération brute servant de base de calcul pour l'indemnité de congés payés, ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle de travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour calculer cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du Smic. Hors cas particuliers (ex. : apprentis payés en pourcentage du SMIC), le montant plancher de cette indemnité correspond au SMIC net.

Article 6 : Transfert de personnel (éventuellement)

L'entreprise s'engage à examiner, le cas échéant, chaque situation permettant le prêt de main d'œuvre entre chaque service, établissement (*éventuellement : et société du groupe auquel elle appartient*) dans le respect de l'article L 8241-2 du code du travail, et du principe de volontariat des salariés concernés.

Le prêt de main-d'œuvre requiert au préalable l'accord explicite du salarié concerné. Cet accord est acté par son inscription dans un avenant au contrat de travail. S'il refuse, le salarié ne peut pas être

sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire. À l'issue de la mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

L'avenant au contrat de travail doit comporter les éléments suivants :

- Durée de la mise à disposition
- Tâches confiées dans l'entreprise utilisatrice
- Horaires et lieu d'exécution du travail
- Caractéristiques particulières du poste de travail
- Période probatoire et sa durée définie par accord entre l'entreprise prêteuse et le salarié
- Intégration à son poste de travail ou un poste équivalent à périmètre constant.

L'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doivent signer une convention désignant uniquement un salarié, qui mentionne les éléments suivants :

- Durée de la mise à disposition
- Identité et la qualification du salarié
- Mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse

De ce fait, les salariés concernés et volontaires verront leurs salaires maintenus. Les frais supplémentaires éventuels (frais d'hôtel, de repas et de transport) seront pris en charge par l'entreprise d'accueil. Les éléments de rémunération resteront ceux de la structure d'origine, sauf accord particulier.

La cessation du prêt de main-d'œuvre à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.

Article 7 : modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du document unilatéral (clause obligatoire) et information des salariés

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant par tout moyen.

L'employeur informe individuellement les salariés au moins 72 heures ouvrées préalablement à leur entrée dans le dispositif d'activité partielle et à leur sortie du dispositif par écrit.

NB : Ce délai est applicable dans les cas où l'employeur demande le placement en activité partielle de ses salariés sans rétroactivité par rapport à sa date de demande.

Le cas échéant : L'employeur fournit au minimum tous les trois mois aux organisations syndicales, au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité partielle ;
- le nombre mensuel d'heures chômées ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'activité partielle ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle.

L'employeur transmet par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (cgi@cgi-cf.com) le document unilatéral anonymisé.

Le cas échéant : la décision d'homologation du présent document par la Direccte est notifiée par... (préciser le moyen), dans les plus brefs délais, au comité social et économique.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par : ... (*voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information*).

Article 8 : conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif

L'entreprise doit s'engager, dans un objectif de solidarité avec les salariés concernés, concernant ses dirigeants salariés de droit français (ayant le statut de mandataires sociaux au sein d'une seule entreprise) et les actionnaires, à encadrer les conditions de détermination de leurs éléments de rémunération proportionnellement aux efforts consentis par les salariés pendant la période d'application du dispositif.

Article 9 : maintien de certaines garanties pendant l'activité partielle de longue durée

Les salariés 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, les risques d'inaptitude et le risque chômage, ou qui bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, continuent de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils sont placés en position d'activité partielle de longue durée, 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.

Il est rappelé que le dispositif d'activité partielle n'a pas d'impact pour le salarié concernant :

- l'acquisition des congés payés,
- l'ouverture des droits à la retraite de base,
- l'alimentation du compte CPF.

Article 10 : durée d'application du présent document unilatéral

Le présent document unilatéral vaut pour une durée déterminée et prendra fin le...

NB :

- *le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs*
- *l'accord de branche couvre ces documents le temps de leur application soit jusqu'au 30 juin 2025 maximum*

Article 11 : homologation par la Direccte

Le présent document unilatéral est transmis à l'autorité administrative, (*le cas échéant, s'il existe : accompagné de l'avis préalable du comité social et économique*), en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

Le cas échéant : À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

La demande d'homologation du présent document unilatéral sera adressée au préfet du département où est implantée l'entreprise , accompagnée du document unilatéral *(et le cas échéant, de l'avis du CSE s'il existe)*.

Cette demande sera adressée par voie dématérialisée sur le portail : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>.

En l'absence de réponse dans le délai de 21 jours, l'administration est réputée avoir homologué le document. La décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan portant sur le respect des engagements.

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, *(le cas échéant : 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'entreprise, *(le cas échéant : 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 de l'activité partielle)*.

Fait à.... le....