
L'accord du 8 janvier 2021 relatif à la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) dans la CCN des commerces de gros n°3044

Un accord relatif à la mise en œuvre de l'APLD dans la branche a été signé le 8 janvier 2021 par la CFDT, FGTA FO et la CFE CGC AGRO.

Il a vocation à servir de boîte à outils aux entreprises de la branche : en effet celles-ci, si elles le souhaitent, peuvent décider d'en faire une application directe via un document unilatéral élaboré par l'employeur et homologué par la DIRECCTE.

ATTENTION : l'accord prévoit que dans la mesure où elle correspond le mieux à la réalité du terrain, l'ouverture des négociations au sein de l'entreprise avec les délégués syndicaux lorsqu'ils existent, est obligatoire. Cela signifie qu'une entreprise dotée d'au moins un délégué syndical est tenue d'entamer des négociations sur le sujet de l'APLD.

Trois secteurs d'activité sont exclus du champ d'application de cet accord :

- Le commerce de gros de matériel électrique et électronique
- Le commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation à l'exception du commerce de gros des matériaux de construction et de verre à vitres
- Le commerce de produits et services par automates sur des lieux privés ou ouverts au public incluant - selon les cas - maintenance technique des matériels et logistique des approvisionnements principalement alimentaires (vente par automate).

NB : l'accord n'entrera en vigueur qu'à compter de son extension. Celle-ci devrait intervenir rapidement, compte tenu de la procédure exceptionnelle accélérée valable pour ce genre d'accords. Nous vous tiendrons évidemment au courant quand ce sera le cas.

I. Les modalités d'application de l'accord de branche dans les entreprises

Les entreprises qui souhaitent appliquer le régime spécifique d'activité partielle en application de cet accord de branche doivent élaborer un document unilatéral qui doit préciser :

- 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 de l'accord de branche ;
- les activités et les catégories de salariés concernés ;
- les conditions de la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale ;
- la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'activité partielle est sollicité ;
- 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 concernés ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle.

Vous trouverez en annexe à la présente note un modèle de document unilatéral.

Les entreprises adressent ensuite leur demande d'homologation du document unilatéral à la DIRECCTE, en y joignant le document accompagné de l'avis du CSE sur le portail : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>.

L'administration a 21 jours pour répondre, le silence valant accord. La décision de validation ou d'homologation autorise l'APLD pour 6 mois. Cette autorisation doit être renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan portant sur le respect des engagements.

L'employeur adresse en effet 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 de l'activité partielle.

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.

II. La période d'application du dispositif

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite **de 24 mois**, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Sont couverts par l'accord de branche les documents unilatéraux transmis à l'autorité administrative, pour homologation, **au 30 juin 2022 au plus tard.**

La date à partir de laquelle l'employeur demande le placement en activité partielle de ses salariés ne peut pas être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'administration.

III. Les salariés concernés par l'APLD

Tous les salariés de la branche ont vocation à bénéficier du régime d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable quelle que soit la nature de leur contrat, (CDI, CDD, contrats en alternance) y compris les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, et quelle que soit la nature de leurs fonctions.

L'employeur doit déterminer dans son document unilatéral les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité partielle.

Il peut ainsi décider que l'activité partielle concernera :

- l'ensemble des salariés de l'entreprise (ou de l'établissement)
- ou seulement certains services, qui devront alors être précisément identifiés.

NB: il est possible de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service. Mais il n'est pas possible de mettre en œuvre une individualisation dans le recours à l'APLD en deçà d'une unité de production ou d'un service. On ne peut pas non plus différencier le nombre d'heures travaillées ou chômées entre les salariés.

IV. Les modalités de réduction de l'horaire de travail

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.

En conséquence, il est possible pour l'employeur d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40% sur la durée d'application du dispositif.

Exemple :

	1 ^{er} semestre 2021	2 ^d semestre 2021	1 ^{er} semestre 2022	2 ^d semestre 2022	Total
Taux d'activité	0	60%	80%	100%	60% en moyenne
Taux d'inactivité	100% heures APLD	40% APLD	20% APLD	0 % APLD	40% en moyenne

Si le volume d'heures maximum donnant lieu au versement des allocations APLD sur la durée de recours au dispositif prévue dans l'accord (équivalent à la réduction d'activité de 40% calculée sur la totalité du recours au dispositif, dans la limite de 24 mois) est atteint avant la fin de recours au dispositif, il ne sera plus possible de recourir à l'APLD, le volume d'heures maximum pouvant donner lieu à placement des salariés en APLD ayant été atteint.

La limite de 40% peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de

l'entreprise. L'employeur doit indiquer quelle est cette situation exceptionnelle dans son document unilatéral.

Toutefois, la réduction de l'horaire de travail **ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.**

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.

V. Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

Dans son document unilatéral, l'employeur est tenu de prendre à la fois **des engagements en matière d'emploi et en matière de formation professionnelle**. Il doit également en fixer le périmètre, conformément à l'accord de branche. Ce périmètre est l'entreprise ou l'établissement.

A) Engagements en matière d'emploi

En matière d'emploi, si l'employeur licencie pour motif économique un salarié placé en APLD pendant le déroulement du dispositif, il est tenu de rembourser les sommes perçues au titre de l'APLD pour l'intéressé.

Si le licenciement économique concerne un salarié qui n'est pas en APLD mais dont l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi, le remboursement est égal, pour chaque licenciement concerné, au montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'APLD divisé par le nombre de salariés placés en APLD.

L'employeur peut se soustraire à tout ou partie de ces remboursements s'ils sont incompatibles avec la situation économique et financière de l'entreprise. En outre, le remboursement n'est pas exigible lorsque les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document unilatéral mettant en place l'APLD.

En application de l'accord de branche, l'entreprise ou l'établissement qui utilisera ce dispositif spécifique s'engage à ne pas effectuer de licenciements pour motif économique pendant la durée d'application du dispositif d'APLD défini dans le document unilatéral. Toutefois, **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.

NB : pour une entreprise dont l'exercice de référence est une année glissante, il faudrait qu'elle compare 6 mois de l'année 2021 aux 6 mêmes mois de l'année 2018-2019 pour voir si elle peut se libérer de cet engagement.

Pour une entreprise dont l'exercice de référence serait l'année civile, il faudrait qu'elle compare 6 mois de l'année 2021 aux 6 mêmes mois de l'année précédant la crise, c'est-à-dire 2019.

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.

B) Engagements en matière de formation professionnelle

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 les entreprises s'engagent 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.

L'abondement de l'employeur à ce titre pourra être pris en charge par l'OPCO AKTO conformément aux textes en vigueur et aux décisions arrêtées au sein de la SPP commerces de gros.

VI. L'indemnisation du salarié et le remboursement de l'employeur

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif d'activité partielle de longue durée à 60% de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,23 euros. Ce minimum n'est pas applicable pour les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation).

ATTENTION : si l'entreprise fait partie des secteurs bénéficiant du taux majoré de 70%, elle en bénéficiera le temps que ce taux spécifique existe.

Conformément aux annonces faites par la Ministre du travail (non encore confirmées par décret à la date de rédaction de cette note), les entreprises mettant en place l'APLD pourraient bénéficier d'un remboursement majoré (60%) par rapport à celui prévu par l'activité partielle classique dans le cas général à partir du 1er mars 2021 (36%).

Le salarié placé en APLD reçoit une indemnité horaire correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Là aussi, sous réserve de confirmation par les textes, cela permettrait aux salariés de bénéficier d'une indemnisation majorée par rapport à celle prévue par l'activité partielle classique dans le cas général à partir du 1^{er} mars 2021 (60%).

VII. Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel et des salariés sur la mise en œuvre de l'accord

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.

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.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (cgi@cgi-cf.com) le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise.

VIII. Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif

L'accord de branche prévoit que les entreprises mettant en œuvre le dispositif spécifique d'activité partielle doivent s'engager, dans un objectif de solidarité avec les salariés concernés, concernant leurs 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.

NB : cette clause n'est pas une clause obligatoire prévue par la loi ni par l'article 8 de l'accord de branche pour les documents unilatéraux relatifs à l'APLD.

IX. Le cumul avec le dispositif d'activité partielle classique

Le dispositif d'APLD ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.

Toutefois, un employeur bénéficiant du dispositif d'APLD au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle classique.