Accord collectif relatif à l’activité réduite pour le maintien en emploi dans la branche des Commerces de Détail Non Alimentaires (IDCC 1517)

***Étendu par arrêté ministériel du 8 février 2021 publié au JORF du 9 février 2021.***

TRAME-TYPE DE DOCUMENT UNILATÉRAL
DE L’ENTREPRISE OU DE L’ÉTABLISSEMENT

Préambule : diagnostic sur la situation économique

La crise sanitaire liée à l’épidémie de Covid-19 a des conséquences importantes sur l’activité socio-économique française. Cette situation exceptionnelle a entraîné une baisse d’activité durable de l’entreprise.

Globalement, les prévisions économiques indiquent au mieux un retour à une activité normale au bout de deux ans. Avec la survenue de nouveaux phénomènes épidémiques à l’automne 2020, la reprise sera mécaniquement plus lente et l’activité des entreprises sera durablement atteinte.

Selon notre diagnostic, la baisse d’activité devrait se poursuivre pendant l’année 2021 et potentiellement jusqu’en

**(Diagnostic à détailler).**

***(N.-B. : si l’activité réduite pour le maintien en emploi ne concerne pas la totalité des salariés de l’entreprise mais une ou plusieurs activités, il est nécessaire de justifier les raisons du recours à l’activité réduite pour chacune des activités.)***

Le recours à l’activité partielle, qui a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge de l’État et l’UNEDIC, a permis de préserver l’emploi et les compétences des salariés pendant la crise.

Cependant, ce dispositif a été modifié. Depuis, un dispositif spécifique d’activité réduite plus avantageux a été créé à compter du 1er juillet 2020 pour aider les entreprises connaissant une baisse d’activité durable mais qui n’est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Ce dispositif permet une meilleure indemnisation des salariés, ainsi qu’une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics. Il autorise une réduction d’horaire dans la limite de 40 % de la durée légale du travail, sous réserve d’engagements en termes d’emploi et de formation professionnelle de la part de l’entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche des Commerces de Détail Non Alimentaires se sont emparés de ce nouveau dispositif en concluant le 13 novembre 2020 un accord permettant aux entreprises de la Branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l’intermédiaire d’un document unilatéral.

L’objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l’accord de branche **(En cas de présence d’un comité social et économique dans** **l’entreprise, ajouter : « et après consultation du comité social et économique (CSE) »)**, est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l’entreprise.

Article 1er – Champ d’application : activités et salariés concernés

Option n°1

Tous les salariés de l’entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif d’activité réduite, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d’apprentissage, contrat de professionnalisation).

Option n°2

Le dispositif d’activité réduite a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l’entreprise **ou** de l’établissement **(à préciser)** :

* Activités commerciales **(détailler les catégories d’activités et de salariés concernés)**.
* Fonctions supports **(détailler les catégories d’activités et de salariés concernés)**.
* **(Éventuellement : détailler d’autres catégories d’activités et de salariés concernés)**.

Tous les salariés de l’entreprise affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif d’activité réduite, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat d’apprentissage, contrat de professionnalisation).

***(Paragraphe suivant non optionnel.)***

La réduction du temps de travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

Article 2 – Période de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif d’activité réduite pour le maintien en emploi est sollicité du **(compléter)** au **(*6 mois maximum –*compléter)**.

Le recours au dispositif d’activité réduite au sein de l’entreprise pourra être renouvelé par période de 6 mois dans les conditions décrites à l’article 10. Il ne pourra être recouru au dispositif d’activité réduite sur une durée supérieure à 24 mois continus ou discontinus jusqu’au **(préciser)**.

***(N.-B. : La date à partir de laquelle l’employeur sollicite le bénéfice de l’allocation ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation a été transmise à l’autorité administrative. Le dépôt du document unilatéral devra avoir été effectué au plus tard le 30 juin 2022.)***

Article 3 – Engagements de l’entreprise en termes d’emploi et de formation professionnelle

• 3.1. Engagements en termes d’emploi

***(N.-B. : Les engagements pris en faveur de l’emploi portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d’activité réduite.)***

La préservation des emplois et des compétences au sein de l’entreprise **ou** de l’établissement **(préciser)** est le facteur essentiel de la poursuite de l’activité et d’un retour à un niveau d’activité normale.

L’entreprise s’engage à ne pas recourir au licenciement pour motif économique (article L. 1233-3 du code du travail)

* Option 1 : pour tous les salariés de l’entreprise ou de l’établissement **(à préciser)**
* Option 2 : pour les catégories de salariés suivantes : … **(à préciser)** pendant la période suivante : … (à préciser).

***(N.-B. : le document doit préciser les catégories de salariés concernés par l’engagement de ne pas recourir au licenciement économique et la durée de cet engagement, celle-ci correspondant au moins à la durée du recours à l’activité réduite.)***

Par ailleurs, l’employeur s’engage à ne pas avoir recours à la sous-traitance ou à l’intérim pendant la période pour remplacer un emploi pour surcroît d’activité.

L’entreprise s’engage 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.

• 3.2. Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel de formation

***(Dans le cas d’une stricte application de l’accord de branche)***

Tout salarié ayant bénéficié du 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…).

Conformément à l’accord de branche, le salarié placé dans le dispositif d’activité réduite qui réalise, pendant cette période, une ou plusieurs formations peut mobiliser son compte personnel de formation (CPF).

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l’entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences (L’Opcommerce), conformément aux critères et aux conditions définis par la Commission Paritaire Nationale de l’Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche professionnelle du CDNA, ou cofinancer elle-même le projet.

Il est précisé que le recours au FNE-Formation ou au CPF n’appelle pas aux mêmes ressources financières. Il est rappelé que tous les dispositifs de formation en vigueur peuvent être mobilisés dans le cadre d’un projet de formation élaboré conjointement par l’employeur et le salarié.

Article 4 – Réduction de l’horaire de travail

Dans le cadre du dispositif d’activité réduite longue durée, l’horaire de travail des salariés visés à l’article 1er sera réduit au maximum de **(X % – *maximum 40 % en deçà de la durée légale du travail sur une période de 6 mois*).**

Cette réduction s’apprécie salarié par salarié sur la durée maximum de 6 mois. La réduction de l’horaire peut conduire à la suspension temporaire d’activité.

L’employeur informe les salariés, individuellement et par écrit (e-mail ou courrier), au moins sept jours calendaires préalablement à leur entrée dans le dispositif d’activité réduite et préalablement à leur entrée ou leur sortie d’une période d’inactivité totale.

Article 5 – Indemnisation des salariés et conséquences de l’entrée dans le dispositif

Le salarié placé en activité réduite dans le cadre du dispositif spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par l’entreprise, correspondant à 70 % de la rémunération horaire brute servant d’assiette à l’indemnité de congés payés.

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

L’indemnité horaire versée au salarié placé en activité réduite ne peut être inférieure à 8,11 euros. Le taux horaire de l’allocation versée à l’employeur ne peut être inférieur à 7,23 euros.

**« Le troisième alinéa de l’article 5 de l’annexe est étendu sous réserve de l’évolution durant la durée d’application de l’accord d’une part du montant du SMIC horaire, qui, en application des textes relatifs à la rémunération mensuelle minimale (**[**articles L. 3232-1 à L. 3232-9 du code du travail**](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902844&dateTexte=&categorieLien=cid)**), déterminera le plancher horaire de l’indemnité versée au salarié, et d’autre part du montant du plancher horaire de l’allocation d’APLD versée à l’employeur, fixé par voie réglementaire. » (Article 1, alinéa 2, de l’arrêté d’extension du 8 février 2021 publié au JORF du 9 février 2021.)**

L’assiette maximale de rémunération est plafonnée à 4,5 fois le SMIC.

**(Prévoir éventuellement le lissage de la rémunération) *N.-B. : L’entreprise doit étudier la possibilité de lisser l’indemnisation des salariés en cas de baisse d’activité variable au cours de la période sollicitée. Le lissage de la rémunération s’impose à l’employeur lorsque la baisse d’activité atteint 40 % pendant une période de 6 mois.***

**« Le cinquième alinéa de l’article 5 de l’annexe est étendu sous réserve qu’une régularisation de l’indemnité versée au salarié intervienne au terme de la période de référence si nécessaire. » (Article 1, alinéa 3, de l’arrêté d’extension du 8 février 2021, publié au JORF du 9 février 2021.)**

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, continueront de bénéficier de ces garanties lorsqu’ils seront placés en position d’activité réduite.

Article 6 – Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l’entreprise

Afin de garantir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d’activité réduite, l’entreprise prend les mesures suivantes applicables aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires : **(À compléter)**.

Article 7 – Modalités d’information des salariés, du comité social et économique (CSE), des organisations syndicales et de l’administration

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif d’activité réduite pour le maintien en emploi sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail…) de toutes les mesures d’activité réduite les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l’entreprise…

**(Paragraphe suivant et liste en cas de présence d’un CSE et/ou de délégués syndicaux dans l’entreprise)**

L’employeur fournit au minimum tous les deux mois au comité social et économique (CSE) et aux délégués syndicaux les informations anonymisées suivantes :

* le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif ;
* l’âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD…) des salariés concernés par le dispositif ;
* le nombre mensuel d’heures chômées au titre du dispositif ;
* les activités concernées par la mise en œuvre du dispositif ;
* le nombre de salariés ayant bénéficié d’un accompagnement en formation professionnelle ;
* les perspectives de reprise de l’activité.

Avant l’échéance de chaque période d’autorisation d’activité réduite de six mois, l’employeur transmet à l’autorité administrative, en vue du renouvellement de l’autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d’emploi, de formation professionnelle et d’information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l’activité réduite.

Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s’il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l’activité réduite, ainsi que d’un diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d’activité de l’établissement **ou** de l’entreprise (**préciser)**.

Article 8 – Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Le présent document unilatéral entre en vigueur à sa date de signature **ou** le **(date) ou** le lendemain de son homologation par l’autorité administrative **(préciser)**.

Il s’applique jusqu’au **(préciser).**

Article 9 – Demande d’homologation

Le présent document unilatéral est adressé par l’entreprise à l’autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions règlementaires en vigueur (article R. 5122-26 du code du travail).

**(Deux paragraphes suivants en cas de présence d’un CSE dans l’entreprise)**

Cette demande est accompagnée de l’avis rendu par le comité social et économique (CSE), ou à défaut de la convocation du CSE.

L’entreprise transmet une copie de la demande d’homologation, accompagnée de son accusé de réception par l’administration, au CSE.

L’autorité administrative notifie à l’entreprise sa décision d’homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l’autorité administrative pendant ce délai vaut décision d’acceptation d’homologation.

**(Paragraphe suivant en cas de présence d’un CSE dans l’entreprise)**

L’autorité administrative notifie sa décision au CSE, dans les mêmes délais.

La procédure d’homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d’adaptation du document.

La décision d’homologation ou de validation vaut autorisation d’activité réduite pour une durée de 6 mois. L’autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu d’un bilan adressé à l’autorité administrative, avant l’échéance de chaque période d’autorisation de recours au dispositif d’activité réduite pour le maintien en emploi, portant sur le respect des engagements en termes d’emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d’information du CSE, s’il existe, sur la mise en œuvre de l’accord. Ce bilan est accompagné d’un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d’activité de l’établissement, de l’entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s’il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif d’activité réduite.

Article 10 – Publicité et transmission à la CPPNI

La décision d’homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d’homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (courrier, e-mail…) et par voie d’affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis, anonymisé, par courrier ou par voie électronique à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d’Interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle du CDNA :

CDNA – Secrétariat de la CPPNI
45, rue des Petites-Écuries – 75010 PARIS
@-mail : contact@cdna.pro

Fait à **(à compléter)**, le **(à compléter)**

**Signature**