



APLD

- Avocats salarié.e.s
- Salarié.e.s des cabinets d'avocats

Table des matières

<i>EN GUISE D'INTRODUCTION</i>	4
<i>DERNIÈRES INFORMATIONS SUR L'APLD</i>	5
<i>ACCORD DU 22 JANVIER 2021 SUR L'APLD DES CONVENTIONS « PERSONNEL SALARIE DES CABINETS D'AVOCATS » ET « AVOCATS SALARIES »</i>	24

En guise d'introduction

Nous avons signé un accord APLD concernant les branches des avocats. La négociation a été aussi compliquée que peut l'être une négociation dans ces branches. Alors que nous étions partis de l'accord type des Bureaux d'Etudes, certaines organisations ont voulu changer une virgule, des points virgule, quelques mots...pour au final ne pas signer l'accord. Certainement histoire de faire durée le plaisir.

Mais qu'importe, l'accord a finalement été signé par l'ensemble des organisations syndicales de salarié.e.s et l'organisation patronale SAF.

Il reste maintenant à attendre l'extension.

Un avenant à l'accord APLD de la branche expert automobile a été signé. Il interdit purement et simplement tout licenciement économique sur le périmètre de mise en œuvre de l'APLD.

Dernières informations sur l'Activité Partielle de Longue Durée

A. Présentation du dispositif

1. Le dispositif d'activité partielle de longue durée

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 a mis en place un dispositif spécifique d'activité partielle, également appelé activité partielle de longue durée (APLD).

Le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable est venu préciser ses modalités d'application, ainsi que les décrets suivants :

- Décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et à l'APLD;
- Les décrets n° 2020-1316 et n°2020-1319 du 30 octobre 2020 relatifs à l'activité partielle et l'APLD;
- Décret n° 2020-1579 du 14 décembre 2020 modifiant le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable;
- Décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle;
- Décret n° 2021-88 du 29 janvier 2021 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable;
- Arrêté du 10 février 2021 relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable;
- Quel est l'objectif du dispositif d'activité partielle de longue durée ?

Le dispositif a vocation à soutenir les entreprises qui connaissent des difficultés durables, mais qui ne sont pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le dispositif permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle.

2. L'articulation de l'activité partielle de droit commun avec l'APLD

Les règles de l'activité partielle de droit commun, qu'elles soient codifiées ou transitoires, s'appliquent au dispositif d'APLD à l'exception des dispositions expressément exclues.

- Ainsi, ne sont pas applicables, en application de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 :
 - La majoration obligatoire du taux d'indemnité versée au/à la salarié.e en cas de formation pendant les heures chômées ;
 - La possibilité de recourir à l'activité partielle de longue durée de manière individualisée. Pour rappel, l'individualisation de l'activité partielle est la possibilité, par dérogation au caractère collectif du dispositif, de placer une partie seulement des salarié.e.s de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle, ou d'appliquer à ces salarié.e.s une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, sous réserve de la conclusion d'un accord majoritaire le prévoyant ou d'un avis conforme du CSE ;
 - Les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle, conclues avant l'entrée en vigueur de la loi du 17 juin 2020.
- Ne sont pas non plus applicables, en application du décret du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable :
 - les modalités de recours à l'activité partielle de droit commun (*motifs de recours et délais d'acceptation, l'APLD obéissant sur ces deux points à des règles spécifiques*) ;
 - le contingent d'heures indemnifiables applicable à l'activité partielle (*pour l'APLD, application d'un plafond de 40%*) ;
 - la durée d'autorisation et les engagements pris en matière d'activité partielle ;
 - les règles de remboursement des allocations d'activité partielle ;
 - les taux d'allocation et d'indemnité, qui sont majorés en APLD par rapport à l'activité partielle de droit commun.

3. Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée

Le dispositif est mis en œuvre par la voie de la négociation.

Deux voies sont possibles. L'employeur peut :

- Soit conclure un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ;
- Soit, en application d'un accord de branche étendu, établir un document conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. L'employeur peut établir un document unilatéral en application d'un accord de branche étendu sans être tenu d'engager des négociations sur l'APLD. Cet accord ou document sera soumis à la validation/homologation de l'autorité administrative. Les accords de branche étendus sont consultables sur le lien suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relanceactivite/apld>
- La branche n'a pas signé d'accord. L'entreprise ne peut accéder à l'APLD par la voie d'un document unilatéral, sauf accord du groupe. Dans ce cas de figure, seul un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement permet d'accéder au dispositif.

L'entreprise est couverte par un accord de branche. Dans ce cas, l'accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à l'accord de branche.

4. La durée du dispositif

Le bénéfice de l'allocation est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Ex : un accord collectif ou un document unilatéral pris en application d'un accord de branche prévoyant un recours au dispositif sur une durée totale de 24 mois permet à l'entreprise :

- De recourir à l'APLD durant 12 mois ;
- Puis, de revenir à une activité normale durant 6 mois, sans recourir au dispositif ;
- Puis de recourir de nouveau à l'APLD durant 12 mois.

Le décompte est réalisé en mois civils : un mois durant lequel l'entreprise recourt à APLD compte pour un mois entier. Il n'est pas nécessaire de préciser dans l'accord ou le document le planning prévisionnel de recours au dispositif. Seule doit être indiquée la durée totale de recours envisagée.

5. Neutralisation du confinement

Cette neutralisation s'applique de plein droit aux accords validés et aux documents homologués à compter de l'entrée en vigueur du décret 2020-1579 du 14 décembre 2020.

Pour les accords collectifs et documents unilatéraux validés ou homologués avant l'entrée en vigueur du décret, deux cas de figure se présentent :

- Si l'activité principale de l'employeur implique l'accueil du public et que celle-ci est interrompue sur décision administrative dans le cadre de la lutte contre la propagation de l'épidémie, la conclusion d'un avenant à l'accord ou la modification du document unilatéral n'est pas nécessaire. La mesure s'applique de facto ;
- Dans les autres cas de figure, un avenant à l'accord de branche, d'entreprise ou d'établissement doit être conclu, et, le cas échéant, le document unilatéral doit être modifié. L'avenant à l'accord ou le document modifié doivent être soumis à la validation ou l'homologation de la DIRECCTE.

La période de neutralisation débute au 1^{er} novembre 2020 jusqu'au 31 mars 2021.

B. Accord collectif et document unilatéral

1. Qui signe l'accord APLD?

L'accord d'entreprise APLD est un accord de droit commun.

Dans le cas des entreprises dépourvues de délégué syndical, diverses modalités de négociation adaptées sont mises en place en tenant compte de la taille et de la structure de ces petites entreprises :

- Dans les entreprises comprenant moins de 11 salarié.e.s (*L. 2232-21 du code du travail*) :
 - Consultation directe des salarié.e.s : le projet proposé par l'employeur est approuvé à la majorité des deux tiers des salarié.e.s.
- Dans les entreprises de 11 à 20 salarié.e.s en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE :

- soit consultation directe des salarié.e.s : le projet proposé par l'employeur est approuvé à la majorité des deux tiers des salarié.e.s,

- soit l'accord est négocié avec un.e salarié.e mandaté.e : il est signé par le/la salariée mandatée puis approuvé par les salarié.e.s à la majorité simple.

- **Dans les entreprises entre 11 et 20 salarié.e.s avec des représentants élus ou de 20 à moins de 50 salarié.e.s (L. 2232-23-1) :**

- soit l'accord est négocié avec un élu du CSE (*mandaté ou non*) : il est signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;

- soit l'accord est négocié avec une salariée mandatée: il est signé par le/la salariée mandatée puis approuvé par les salarié.e.s à la majorité simple.

- Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salarié.e.s :

- l'accord est négocié et signé avec des élus du CSE mandatés (L. 2232-24) : il est approuvé par les salarié.e.s à la majorité simple ;

- à défaut d'élu mandaté, l'accord est négocié avec des élus du CSE non mandatés (*champ restreint – que sur les accords collectifs relatifs à des mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif*) (L. 2232-25) : il est signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;

- à défaut d'élu souhaitant négocier, il est signé avec des salarié.e.s mandatés (L.2232- 26) : il est approuvé par les salarié.e.s à la majorité simple.

2. Le contenu de l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de branche

L'accord collectif doit comporter un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

Ce diagnostic pourra retracer les difficultés au niveau de la branche, les pertes de chiffres d'affaires des entreprises du secteur, les difficultés de trésorerie, les baisses des commandes, les menaces pesant sur l'emploi, etc.

Il pourra s'appuyer notamment sur les études économiques menées au sein de la branche dans le cadre d'un diagnostic partagé avec les partenaires sociaux. Il est recommandé de prévoir des indicateurs objectivables dans le préambule de l'accord ou du document unilatéral (*chiffre d'affaires, rentabilité, etc.*).

Outre le diagnostic, l'accord doit obligatoirement mentionner :

1. La date de début et la durée d'application du dispositif ;
2. Les activités et salarié.e.s auxquels s'applique le dispositif ;
3. La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale, qui ne peut pas être supérieure à 40% ;
4. Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
5. Les modalités d'information des organisations syndicales de salarié.e.s signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en oeuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Il peut également prévoir, sans que cette liste soit limitative :

1. Les conditions dans lesquelles les dirigeants salarié.e.s exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salarié.e.s pendant la durée de recours au dispositif ;
2. Les conditions dans lesquelles les salarié.e.s prennent leurs congés payés et utilisent leur Compte Personnel de Formation, avant ou pendant la mise en oeuvre du dispositif ;
3. Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

3. Quel est le contenu du document unilatéral ?

Le document unilatéral précise les conditions de mise en oeuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu.

Outre le diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et les perspectives d'activité, il comporte les éléments suivants :

1. La date de début et la durée d'application du dispositif ;
2. Les activités et salarié.e.s auxquels s'applique le dispositif ;
3. La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale, laquelle ne peut pas être supérieure à 40% ;
4. Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

4. Comment les salarié.e.s sont informé.e.s de leur placement ou de la fin de placement en APLD ?

En l'absence de modalités d'information prévues par les textes, l'accord d'entreprise, de groupe ou d'établissement ou le document unilatéral pris en application de l'accord de branche (*si ce dernier le précise*), peut prévoir des modalités particulières d'information des salarié.e.s et des représentants du personnel ainsi que des délais de prévenance de placement ou de fin de placement des salarié.e.s en APLD.

A titre d'exemple, l'employeur peut indiquer dans l'accord ou le document unique que les modifications de planning (*temps travaillé et non travaillé*) ne peuvent être imposées au/à la salariée dans un délai inférieur à 48 heures.

Le délai de prévenance de placement des salarié.e.s en APLD doit s'entendre d'un délai raisonnable permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle du/de la salariée.

5. Désignation nominative des salarié.e.s au sein de l'accord ou du document unilatéral de l'employeur

Il n'est pas nécessaire de désigner nommément les salarié.e.s concerné.e.s par l'accord ou le document unilatéral de l'employeur.

En revanche, les activités et secteurs concernés doivent être identifiés. Un accord ou un document ne faisant référence qu'à un pourcentage de salarié.e.s serait contraire à la réglementation.

A l'instar de l'activité partielle de droit commun, la réduction d'activité peut être prévue au niveau de l'entreprise, tout ou partie de l'établissement, unité de production, atelier, services, etc.

6. Le recours à l'APLD ne peut pas être individualisé

La loi du 17 juin 2020 exclut la possibilité de recourir de manière individualisée à l'APLD.

Pour rappel, l'individualisation de l'activité partielle est la possibilité, par dérogation au caractère collectif du dispositif, et sous réserve d'un accord collectif majoritaire le prévoyant ou d'un avis conforme du CSE, de placer une partie seulement des salarié.e.s de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle, ou d'appliquer à ces salarié.e.s une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.

En revanche, il est possible, comme pour l'activité partielle de droit commun, de prévoir que les salarié.e.s soient placé.e.s en position d'APLD individuellement et alternativement, selon un système de « *roulement* », au sein d'une même unité de production, atelier, services, etc ...

7. L'APLD s'impose aux salarié.e.s

L'APLD est une mesure d'ordre général et collective qui s'impose aux salarié.e.s.

8. Quid des recrutements, alors que certains des salarié.e.s sont placé.e.s en APLD ?

Comme pour l'activité partielle de droit commun, des recrutements pendant la période d'APLD sont autorisés, hormis les cas où les recrutements auraient pour finalité l'exécution des missions des salarié.e.s placé.e.s en APLD.

9. Les cadres dirigeants et l'APLD

Les cadres dirigeants peuvent être intégrés dans les accords ou document unilatéraux APLD pour les suspensions temporaires totales de l'activité. En application de l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 modifié, les périodes de simples réductions horaires ne pourront donner lieu à APLD pour les cadres dirigeants.

10. Le périmètre de l'engagement de maintien de l'emploi

C'est à l'accord collectif de définir les engagements en matière d'emploi. A défaut de précision dans l'accord, l'engagement porte sur l'intégralité des emplois du groupe, de l'établissement ou de l'entreprise.

Le périmètre de l'engagement de maintien dans l'emploi devra porter a minima sur les salarié.e.s placé.e.s en activité partielle de longue durée.

La durée de l'engagement de maintien dans l'emploi devra correspondre a minima à la durée de recours au dispositif d'APLD

A noter : En l'absence de mention contraire dans l'accord de branche, les engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral porteront sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

11. Les engagements en termes de formation

Le document élaboré par l'employeur détermine ses engagements en matière de formation professionnelle. Il est recommandé que les périodes chômées puissent être mises à profit pour conduire des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, et pour maintenir et développer les compétences des salarié.e.s. Il est possible de mobiliser notamment les OPCO, le FNE-formation et le Fonds Social Européen pour le financement des coûts de formation engagés pour faire face aux difficultés économiques conjoncturelles, d'abonder le CPF, de renforcer le Plan de Développement des Compétences, etc.

C. Droits et obligations

1. Obligations de l'employeur en contrepartie du versement par l'Etat des allocations au titre de l'activité partielle et de l'APLD

En plus des engagements pris en matière d'emploi et de formation professionnelle, depuis le 1^{er} janvier 2021, et conformément à l'article 244 de la loi de finances pour 2021, les employeurs qui ont bénéficié des crédits ouverts au titre de l'APLD, sont tenus :

- D'établir un bilan simplifié de leurs émissions de gaz à effet de serre,
- De publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle, sur le site du ministère du travail,

- De communiquer au CSE le montant, la nature et l'utilisation des aides dont elles bénéficient au titre des crédits de la mission « *Plan de relance* », dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Ces nouvelles obligations ne concernent que les personnes morales de droit privé employant plus de 50 salarié.e.s et qui ont bénéficié de l'APLD au titre de l'année 2021.

Un éventuel non-respect de ces obligations par l'employeur n'est par construction pas un point de contrôle de l'administration pour la validation/homologation de l'accord ou du document, et n'entraînera pas non plus de demande de remboursement des allocations ou de suspension du versement des allocations.

2. Les conséquences du non-respect des engagements en matière d'emploi

Le non-respect des engagements en matière d'emploi entraîne le remboursement de l'allocation par l'employeur, selon le périmètre d'engagements de maintien dans l'emploi :

- Sur le périmètre des salarié.e.s en activité partielle de longue durée :
-L'employeur devra rembourser les sommes perçues pour chaque salariée licenciée pour motif économique placé en activité partielle de longue durée.
- Sur le périmètre des salarié.e.s hors périmètre de l'activité partielle de longue durée :
- Pour les salarié.e.s hors périmètre de l'activité partielle mais dont l'employeur s'est engagé à maintenir l'emploi, ce dernier devra rembourser une somme égale, pour chaque licenciement économique, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle de longue durée et le nombre de salarié.e.s placé.e.s en activité partielle de longue durée.

Mais le remboursement n'est pas demandé en cas de départs volontaires dans le cadre d'un PSE ou de ruptures du contrat de travail d'un commun accord (*ruptures conventionnelles individuelles ou collectives*).

Le remboursement n'est pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif APLD ou le document de l'employeur. L'employeur devra justifier qu'au moment où il a procédé aux licenciements économiques sa situation économique était dégradée par rapport aux perspectives envisagées au moment de la conclusion de l'accord ou de la rédaction du document. Il est ainsi recommandé de prévoir des indicateurs dans le préambule de l'accord ou du document unilatéral (*chiffre d'affaires, rentabilité, etc.*).

Le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut, en outre ne pas être exigé par la DIRECCTE s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

3. Accord APLD et PSE

Le remboursement des allocations perçues peut être exigé si les salarié.e.s ayant bénéficié du dispositif sont licencié.e.s pendant la période d'application de l'accord APLD, sous réserve des cas d'inexigibilité énoncés dans la question précédente.

Si les licenciements économiques concernent des salarié.e.s qui ne sont pas en APLD, aucun remboursement ne pourra être exigé, sauf si l'engagement en matière de maintien dans l'emploi incluait les salarié.e.s non placé.e.s en APLD.

La réglementation applicable en matière d'APLD ne contraint par l'employeur à préciser les catégories professionnelles concernées par l'APLD.

4. En cas de document de l'employeur, le CSE est consulté

L'entreprise consulte son CSE, lorsqu'il existe, avant la mise en place d'un document unilatéral, dans les entreprises d'au moins 11 salarié.e.s et préalablement au renouvellement de la demande d'homologation.

5. La réduction maximale de l'horaire de travail

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Cette réduction s'apprécie par salarié.e concerné.e sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

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 (*24 mois maximum*).

Pour limiter l'impact de cette modulation du taux de réduction horaire de travail sur la rémunération mensuelle des salarié.e.s, un lissage du montant de l'indemnité d'APLD et de la rémunération versée au/à la salarié.e est envisageable, comme dans le dispositif d'aménagement du temps de travail.

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

En moyenne sur la durée de recours au dispositif, le temps maximum d'inactivité par semaine par salarié.e, que le/la salarié.e soit à temps plein ou à temps partiel, est égal à 14 heures (40% de 35 heures).

Pour les salarié.e.s auxquels s'appliquent les articles 1 et 1 bis de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 modifiée (*régimes d'équivalence, heures supplémentaires issues d'une convention de forfait ou d'une durée collective conventionnelle supérieure à la durée légale*), le nombre d'heures chômées susceptible d'être indemnisé correspond à 40% de la durée d'équivalence ou de la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou de la durée collective du travail conventionnellement prévue, et non la durée légale mensuelle de 151,67 heures.

6. Cas où la réduction d'activité peut être de 50%

La limite de 40% peut être dépassée dans des cas résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Pour apprécier l'opportunité de dépasser la limite de 40%, il pourra être tenu compte des difficultés particulières de l'entreprise, pouvant être liées notamment à l'ampleur et à la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité, ou à l'impact d'éléments exogènes (*fluctuation significative du coût des matières premières, liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute du carnet de commandes, etc.*).

La possibilité de réduire l'activité jusqu'à 50% doit être prévue par accord d'entreprise ou de branche. En outre, la réduction de l'activité jusqu'à 50% doit être autorisée par décision de la DIRECCTE.

Le document unilatéral de l'employeur ne peut prévoir une réduction d'activité à hauteur de 50% que si l'accord de branche le permet et sous réserve de la décision de la DIRECCTE. A défaut, elle n'est pas possible.

7. Apprécier la réduction horaire des salarié.e.s à temps partiel

En l'absence de stipulation prévoyant la proratisation de la durée du travail des salarié.e.s à temps partiel, la réduction de l'horaire s'applique de manière identique aux salarié.e.s à temps plein et à temps partiel. Toutefois, l'accord APLD peut prévoir une clause prévoyant d'aménager la réduction maximale de l'horaire de travail du/de la salarié.e à temps partiel au prorata de sa quotité de travail initiale.

[*Exemple*] : un accord APLD prévoit une réduction maximale de l'horaire de travail de 40%. Dans cette entreprise, se trouvent des salarié.e.s à temps partiel à 28 heures par semaine (soit 80% de 35 heures). L'accord peut prévoir une clause de proratisation. Dans ce cas, la réduction d'activité maximale serait de 32% ($=80\% \times 40\%$), soit 11,2 heures.

Sans clause de proratisation dans l'accord, la réduction d'activité maximale sera de 14 heures ($=40\% \times 35$).

8. Dépassement de la limite maximum de 40% sur la durée de recours du dispositif

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 salarié.e.s en APLD ayant été atteint.

Dans le cadre du suivi de l'accord, il est recommandé de tenir à jour un compteur permettant d'apprécier la réduction d'activité des salarié.e.s : cela est notamment nécessaire pour identifier les heures dites chômées ouvrant droit à une indemnité et les heures travaillées qui doivent être rémunérées normalement.

Par ailleurs, ce document pourra être demandé en cas de contrôle par l'administration lors de la vérification des conditions de placement en APLD des salarié.e.s.

9. Le salaire de référence dans l'APLD

Le salaire de référence retenu pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité est celui qui précède le placement en APLD.

10. Date maximum pour la mobilisation du dispositif de longue durée

Le dispositif d'activité partielle de longue durée est temporaire. Il s'applique aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022.

L'accord pouvant être conclu pour une durée de 3 ans, le dispositif d'une durée de 24 mois trouvera potentiellement à s'appliquer jusqu'au 30 juin 2025.

D. Contrôles effectués, autorités compétentes et procédure

1. Contrôle de l'accord

La DIRECCTE valide l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe dès lors qu'elle s'est assurée :

1. Des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation ;
2. De la présence dans l'accord de l'ensemble des stipulations obligatoires : préambule présentant un diagnostic, date de début et durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée, activités et salarié.e.s auxquels s'applique le dispositif, réduction maximale de l'horaire de travail, engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, modalités d'information des organisations syndicales de salarié.e.s signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en oeuvre de l'accord.

2. Contrôle du document unilatéral

La DIRECCTE homologue le document élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche, après avoir vérifié :

1. La régularité de la procédure d'information et de consultation du Comité Social et Economique, lorsqu'il existe ;
2. La présence de l'ensemble des dispositions obligatoires : diagnostic, date de début et durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée, activités et salarié.e.s auxquels s'applique le dispositif, réduction maximale de l'horaire de travail ;
3. La conformité de ces dispositions aux stipulations de l'accord de branche ;
4. La présence d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

3. Le délai de prise de décision

L'autorité administrative dispose d'un délai de 15 jours pour valider l'accord collectif à compter de sa réception et d'un délai de 21 jours pour homologuer le document à compter de sa réception.

La décision d'homologation ou de validation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au Comité Social et Economique, lorsqu'il existe, et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales signataires.

Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ces délais vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation.

Les délais courent à compter de la réception par l'autorité administrative de la demande complète.

Une entreprise multi-établissements peut faire ses demandes en une seule fois.

4. Les conditions de renouvellement du dispositif

Le dispositif peut être renouvelé tous les 6 mois, dans la limite de la durée de l'accord, selon les modalités suivantes :

- L'employeur adresse à la DIRECCTE, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle de longue durée, un bilan portant sur le respect des engagements en terme d'emploi et de formation professionnelle et des engagements pris en terme de suivi de l'accord et portant sur l'application de la réduction d'activité de 40% ;

- La DIRECCTE vérifie les engagements en terme d'emploi et de formation professionnelle au vu du bilan que lui communique l'entreprise ;
- Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le Comité Social et Economique, s'il existe, a été informé sur la mise en oeuvre de l'activité partielle de longue durée;
- La DIRECCTE, au vu de ce bilan, renouvelle la période d'activité partielle de longue durée et rend une nouvelle décision de validation/homologation.

Le bilan est une pièce constitutive du dossier de renouvellement qui doit être communiqué à la DIRECCTE. En l'absence de ce document, le dossier est considéré comme incomplet. Le délai de validation ou d'homologation ne commencera à courir qu'à compter de la réception de l'ensemble des éléments.

Afin de permettre une continuité dans le bénéfice du dispositif d'APLD, il conviendra de déposer la demande complète au moins 15 jours (*dans le cas d'un accord*) ou 21 jours (*dans le cas d'un document de l'employeur*) avant la date de fin d'autorisation.

E. Allocations et indemnités

1. Le taux de l'allocation

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié.e placé dans le dispositif d'activité partielle de longue durée à 60% de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée 60% de 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance, pour les accords transmis à la DIRECCTE.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,30 euros. Ce minimum n'est pas applicable pour les salarié.e.s en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

2. Le montant de l'indemnité

Le/la salarié.e placé.e en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 70% de 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

3. L'APLD et l'activité partielle « de droit commun »

Le dispositif d'activité partielle de longue durée ne peut être cumulé, sur une même période et pour un.e même salarié.e, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail. Un employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée au titre d'une partie de ses salarié.e.s peut concomitamment bénéficier pour d'autres salarié.e.s du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs suivants :

- Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie
- Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel (*dont crise covid*).

Il n'est pas possible de recourir concomitamment au dispositif exceptionnel d'activité partielle et à l'activité partielle de droit commun pour un motif de conjoncture économique.

4. Les incidences de la mise en APLD sur les droits à la retraite de base

Conformément au 2°) de l'article L.351-3 du Code de la Sécurité Sociale, l'ensemble des périodes pendant lesquelles un.e salarié.e a été placé en situation d'APLD sont prises en compte pour l'ouverture des droits à pension de retraite des assurés du régime général (CNAV).

Pour valider un trimestre de retraite, le/la salarié.e doit avoir été indemnisé, au titre de l'APLD, 220h, dans la limite de 4 trimestres par année civile.

5. les incidences de la mise en APLD sur les droits à la retraite complémentaire (Agirc-Arrco)

La délibération n°3 à l'ANI du 17 novembre 2017 prévoyant les règles du régime de retraite complémentaire (Agirc-Arrco) a transposé à l'APLD les droits applicables au titre de l'activité partielle.

A ce titre, les salarié.e.s placé.e.s en situation d'APLD bénéficient de points de retraite complémentaire au-delà de la 60^{ème} heure indemnisée.

6. L'APLD avec le dispositif d'activité partielle pour les personnes vulnérables et les parents devant garder leurs enfants

Le dispositif ad hoc pour les salarié.e.s vulnérables ou parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, est indépendant du dispositif APLD.

Ainsi :

- Un.e salarié.e n'étant pas inclus.e dans le périmètre APLD peut être placé.e en « *activité partielle garde d'enfants / vulnérables* ».
- Si un.e salarié.e inclus.e dans le périmètre APLD est placé.e en « *activité partielle garde d'enfants / vulnérables* », la durée de son placement dans ce dispositif n'est pas comptabilisée dans le décompte de la réduction d'activité plafonnée à 40%.

Le/la salarié.e percevra une indemnité équivalent à 70% de son salaire antérieur brut, dans la limite de 70% de 4,5 SMIC.

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal à celui auquel il a droit au titre de l'activité partielle de ses salarié.e.s.

A compter du 1^{er} avril, le taux horaire de l'allocation est ramené à 60% de la rémunération antérieure, dans la limite de 60% de 4,5 SMIC. Le taux horaire ne peut être inférieur à 7,30€.

	Secteur concerné	Indemnité (salarié)			Allocation (employeur)		
		Taux	Plancher	Plafond	Taux	Plancher	Plafond
Jusqu'au 31 mars 2021	Secteur protégé, Entreprises fermées administrativement, Etablissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski, Entreprises des secteurs protégés avec baisse de 80 % de CA	70 % de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8,11 € et 7,09 € pour Mayotte	70% de 4,5 SMIC soit 32,29 € par heure non travaillée Mayotte : 24,38 €	70% de la rémunération antérieure brut (dernier alinéa de l'article 7 du décret du 28 juillet)	8,11 € (dernier alinéa de l'article 7 du décret du 28 juillet) Mayotte : 7,09€	70 % de 4,5 SMIC soit 32,29 € par heure non travaillée Mayotte : 24,38 €
	Secteurs non protégés	70 % de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8,11 € et 7,09 € pour Mayotte	70% de 4,5 SMIC soit 32,29 € par heure non travaillée Mayotte : 24,38 €	60 % de la rémunération antérieure brute	8,11 € (dernier alinéa de l'article 7 du décret du 28 juillet) Mayotte : 7,09€	60 % de 4,5 SMIC soit 27,68 € par heure non travaillée Mayotte : 20,9 €
Du 1er avril au 30 avril 2021	Entreprises fermées administrativement, Etablissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski, Entreprises des secteurs protégés avec baisse de 80 % de CA	70 % de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8,11 € et 7,09 € pour Mayotte	70% de 4,5 SMIC soit 32,29 € par heure non travaillée Mayotte : 24,38 €	70 % de la rémunération antérieure brute	8,11 € (dernier alinéa de l'article 7 du décret du 28 juillet) Mayotte : 7,09€	70 % de 4,5 SMIC soit 32,29 € par heure non travaillée Mayotte : 24,38 €
	Secteurs protégés	70 % de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8,11 € et 7,09 € pour Mayotte	70% de 4,5 SMIC soit 32,29 € par heure non travaillée Mayotte : 24,38 €	60 % de la rémunération antérieure brute	8,11 € (dernier alinéa de l'article 7 du décret du 28 juillet) Mayotte : 7,09€	60 % de 4,5 SMIC soit 27,68 € par heure non travaillée Mayotte : 20,9 €
	Employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (garde d'enfants et personnes vulnérables)	70 % de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8,11 € et 7,09 € pour Mayotte	70% de 4,5 SMIC soit 32,29 € par heure non travaillée Mayotte : 24,38 €	60 % de la rémunération antérieure brute	7,30€ Mayotte : 6,38 €	60 % de 4,5 SMIC soit 27,68 € par heure non travaillée Mayotte : 20,9 €
	Secteurs non protégés	70 % de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8,11 € et 7,09 € pour Mayotte	70% de 4,5 SMIC soit 32,29 € par heure non travaillée Mayotte : 24,38 €	60 % de la rémunération antérieure brute	7,30€ Mayotte : 6,38 €	60 % de 4,5 SMIC soit 27,68 € par heure non travaillée Mayotte : 20,9 €
Du 1er mai au 30 juin 2021	Secteur protégé, Entreprises fermées administrativement, Etablissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski, Entreprises des secteurs protégés avec baisse de 80 % de CA	70 % de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8,11 € et 7,09 € pour Mayotte	70% de 4,5 SMIC soit 32,29 € par heure non travaillée Mayotte : 24,38 €	70 % de la rémunération antérieure brute (dernier alinéa de l'article 7 du décret du 28 juillet)	8,11 € (dernier alinéa de l'article 7 du décret du 28 juillet) Mayotte : 7,09€	70 % de 4,5 SMIC soit 32,29 € par heure non travaillée (dernier alinéa de l'article 7 du décret du 28 juillet) Mayotte : 24,38 €
	Employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (garde d'enfants et personnes vulnérables)	70 % de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8,11 € et 7,09 € pour Mayotte	70% de 4,5 SMIC soit 32,29 € par heure non travaillée Mayotte : 24,38 €	60 % de la rémunération antérieure brute	7,30€ Mayotte : 6,38€	60 % de 4,5 SMIC soit 27,68 € par heure non travaillée Mayotte : 20,9 €
	Secteurs protégés et non protégés	70 % de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8,11 € et 7,09 € pour Mayotte	70% de 4,5 SMIC soit 32,29 € par heure non travaillée Mayotte : 24,38 €	60 % de la rémunération antérieure brute	7,30€ Mayotte : 6,38€	60 % de 4,5 SMIC soit 27,68 € par heure non travaillée Mayotte : 20,9 €
A partir du 1er juillet 2021	Toute entreprise	70 % de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8,11 € et 7,09 € pour Mayotte	70% de 4,5 SMIC soit 32,29 € par heure non travaillée Mayotte : 24,38 €	60 % de la rémunération antérieure brute	7,30€ Mayotte : 6,38€	60 % de 4,5 SMIC soit 27,68 € par heure non travaillée Mayotte : 20,9 €

ACCORD DU 22 JANVIER 2021 SUR L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE DES CONVENTIONS « PERSONNEL SALARIE DES CABINETS D'AVOCATS » ET «AVOCATS SALARIES »

Préambule

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 cabinets d'avocats (IDCC 1000) et de la branche des avocats salariés (IDCC 1850) ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des entreprises des deux branches et le risque majeur de grande fragilisation de leur tissu économique.

Ces entreprises 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 activités du secteur.

Il ressort d'une étude diligentée par le Conseil National des Barreaux en juin 2020 les éléments ci-après :

- En termes d'activité :

Au cours du premier semestre 2020, près de 80% des cabinets d'avocats ont subi une baisse importante de leur activité (de la moitié au moins pour 55% des sondés et du quart au moins pour 22,5% des sondés) avec pas (pour 37% des cabinets sondés) ou peu (pour 56% des cabinets sondés) de dossiers nouveaux et une activité judiciaire réduite marquée par une reprise trop lente des juridictions post confinement et un allongement des délais de procédures.

Cet allongement toujours d'actualité à la date de signature du présent accord a un fort impact sur le niveau des recettes et d'activité des cabinets d'avocats.

Le niveau de rétrocession des collaborateurs libéraux qui constitue un indicateur de l'activité n'a été maintenu qu'à hauteur de 59 %. Des baisses de rétrocession et des décalages de paiement ont été opérés.

La baisse d'activité des collaborateurs libéraux a un impact direct et significatif sur le niveau d'activité du personnel non-avocat des cabinets d'avocats.

- En termes de charges et trésorerie :

La diminution des recettes vient pénaliser le financement des charges incompressibles (loyers, abonnements, charges de personnel etc.).

Le recouvrement des honoraires est devenu plus complexe dans un contexte difficile où les clients (entreprises et salariés) sont en difficulté.

35 % des cabinets ont partiellement ou pas du tout payé leurs charges sociales. Des non-paiements sont constatés en matière de TVA, d'impôts sur le revenu, loyers, de dettes fournisseurs, de cotisations ordinaires.

- En termes d'aides

52 % ont obtenu le fonds de solidarité de l'Etat, près de 6% une aide du fonds de solidarité de la Caisse Nationale des Barreaux Français.

- En matière d'aide juridictionnelle :

92 % ont précisé que l'activité d'aide juridictionnelle était soit à l'arrêt, soit en forte réduction.

- En termes d'avenir :

Cette enquête révèle que 14% des avocats ayant répondu envisageaient une reconversion dans une autre profession (28% lors d'un premier sondage en avril 2020).

En parallèle de cette étude, il est important de souligner que nombre de barreaux de France ont au vu des difficultés de leurs membres mis en place des mesures exceptionnelles telles que des aides, des prêts, des gels de cotisations ordinaires.

Les cabinets ont été contraints d'investir en matériel nomade (ordinateurs portable, téléphone) pour le personnel non-avocat (assistanat, secrétariat, etc.)

Si les entreprises du secteur ont légèrement mieux appréhendé la 2ème période de confinement par l'expérience du premier, il n'en demeure pas moins que l'activité entre les 2 périodes a été fortement sinistrée.

Les perspectives de reprise économique sont aléatoires en termes de période, de rythme sans exclure d'autres périodes de confinement compte tenu du contexte sanitaire peu rassurant.

En outre, il ne faut pas perdre de vue que le chiffre d'affaires perdu ne sera pas rattrapé par un fort accroissement de l'activité au terme de la pandémie faute de moyens humains au sein des juridictions pour absorber la charge de travail et de pouvoir recruter facilement des compétences disponibles immédiatement opérationnelles dans la profession.

Si les cabinets de taille relativement importante ont pu partiellement diminuer l'impact de la crise en régulant la masse salariale en ne recrutant plus, en ne remplaçant pas les salariés partis, en ne versant pas ou partiellement toute rémunération variable, il n'en est pas de même pour les plus petites structures qui constituent la majorité écrasante de notre branche et qui ne disposent pas de la flexibilité nécessaire pour affronter et passer le cap de cette crise sanitaire et économique sans précédent.

Aussi, il est impérieux que les entreprises de la branche puissent survivre en cette période inédite par la mise en place du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP).

Sur la base de ce diagnostic, les partenaires sociaux des deux branches ont donc conclu le présent accord afin d'assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, en application 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 entreprises du secteur pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en oeuvre durablement l'activité partielle dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.

À 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 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 et les suivants en la matière. 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 à la Convention collective nationale du personnel des Cabinets d'avocats (IDCC 1000) et à la Convention collective nationale des avocats salariés (IDCC 1850).

Il vise à permettre aux entreprises du secteur confrontées 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.

Les entreprises disposant de délégués syndicaux pourront conformément aux dispositions législatives conclure un accord collectif d'entreprise ou d'établissement. En l'absence d'accord, celles-ci pourront bénéficier du présent accord de branche.

Article 2 : Durée d'application du dispositif

Les entreprises peuvent recourir au Dispositif Spécifique d'Activité Partielle (DSAP) 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.

À cette fin, le document unilatéral sera établi sur une période maximale de trente-six (36) mois.

Article 3 : Salariés et activités éligibles

Tous les salariés, y compris ceux en forfait-heures, ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent DSAP quelle que soit la nature de leur contrat notamment CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation.

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

Article 4 : Indemnisation des salariés-réductions d'horaires

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

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative à hauteur maximum de 50%, 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'allocation d'activité partielle horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC. Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est fixé par l'article D.5122-13 du code du travail.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours ou en heures bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour ces salariés, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrées non travaillées 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 salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine
 $4 \text{ jours} \times 3\text{h}30 = 14 \text{ heures}$ à indemniser conformément au 3ème alinéa du présent article

Article 5 : Efforts proportionnés des instances dirigeantes

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

Article 6 : Couverture sociale

Sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) :

- L'acquisition des droits à congés payés ;
- L'ouverture des droits à pension retraite ;

Les garanties légales et conventionnelles propres aux emplois concernés en matière de prévoyance, complémentaire santé, dépendance, indemnité de départ à la retraite.

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

La période d'activité partielle dans le cadre du DSAP est prise en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 7 : Formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle.

Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP) ainsi qu'au Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitation (RSCH), comme prévu à l'article L.6323-6 du Code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

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

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

Dès lors qu'un salarié placé dans le DSAP souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il pourra également mobiliser son CPF sur sa seule initiative.

Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié pourra être possible soit par la branche via les fonds mutualisés dits conventionnels dès lors que la formation concerne

un métier de la branche, soit par les entreprises via les fonds qui leur seraient disponibles et dont les versements seraient volontaires.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans le cadre d'une gestion simplifiée, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen (FSE), autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L.6332-1-3 du Code du travail.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) précisera les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins notamment TPE/PME et transmettra à la Section Paritaire Professionnelle (SPP) de l'opérateur de compétence OPCOEP afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits au premier paragraphe du présent article.

Cette démarche de la branche s'inscrit également dans le cadre de l'accord formation signé par les partenaires sociaux.

Article 8 : 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 entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Ainsi, à l'occasion de la mise en oeuvre du DSAP, les entreprises devront prendre des engagements en matière d'emploi tels que l'interdiction de licencier pour motif économique tout salarié de l'entreprise, 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'entreprise en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord.

Article 9 : Adaptation des stipulations de l'accord de branche

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaborent un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions de mise en oeuvre du présent accord eu égard à la situation de l'entreprise 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'entreprise et ses perspectives d'activité ;
- 2) Les activités et les salariés 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 salariés 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.

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. Une trame est annexée au présent accord.

En présence d'un comité social et économique au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique

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. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise, 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 oeuvre du DSAP.

Le document unilatéral est transmis à l'autorité administrative pour homologation en application du présent accord.

Article 10 : Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

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

L'employeur informe individuellement les salariés au moins trois (3) jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif spécifique d'activité partielle 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 salariés concernés par la mise en oeuvre du DSAP ;
- le nombre de salariés 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 (secretariat@addsa.org) :

- le document unilatéral anonymisé mis en oeuvre dans l'entreprise
- ou l'accord collectif de l'entreprise anonymisé relatif au DSAP conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne
- un bilan de ces documents et accords est réalisé tous les trois (3) mois.

Article 11 : 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 no 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 entreprises ayant mis en oeuvre le dispositif.

Les parties conviennent, avant le terme de l'accord, de faire le point sur son exécution.

Article 12 : Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 13 : Révision

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

Article 14 : Entrée en vigueur et durée

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. Il est conclu pour une durée déterminée et prendra fin 30 mois après la date d'extension du présent accord conformément au décret 2020-1579 du 14 décembre 2020.

Il couvrira les documents visés à l'article 8 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative 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 22 janvier 2021.

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

Préambule Diagnostic sur la situation économique

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

Le confinement et ses suites ont réduit significativement nos activités : L'enquête menée récemment auprès des professionnels a révélé, notamment et outre une baisse notable d'activité et de Chiffres d'affaires.

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

[A détailler].

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2021 et potentiellement jusqu'en [...].

Le recours à l'activité partielle qui a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge de l'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 partielle plus avantageux a été créé à compter du 1er juillet 2020

Pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif permet une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics. Il autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40% de la durée légale du travail sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'entreprise.

Forts de l'expérience positive qu'a représentée le recours à l'activité partielle, les partenaires sociaux de la branche du personnel des cabinets d'avocats (IDCC 1000) et de la branche des avocats salariés (IDCC 1850) 000 & 1850) se sont emparés de ce nouveau dispositif en concluant un accord le XXXXXX permettant aux entreprises de mettre en oeuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

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

Article 1 Champ d'application : activités et salariés concernés

Option n°1

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

Option n°2

Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'entreprise :

- Activités XXXXX [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 spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Article 2 Période de mise en oeuvre du dispositif

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

Le recours au DSAP au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de six (6) mois. Il ne pourra être recouru au DSAP sur une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois continus ou discontinus jusqu'au 31 /12/2022.

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

3.1. Engagements en termes d'emploi

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'entreprise est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'entreprise s'interdit, en application de l'article 8 de l'accord de branche, tout plan de sauvegarde de l'emploi et/ou licenciements économiques au sein de l'entreprise pendant toute la durée de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle spécifique

3.2. Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation

[Dans le cas d'une stricte application de l'accord de branche]

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif spécifique d'activité partielle peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son employeur (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, ...).

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

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences (opcoep.fr) conformément aux critères et conditions définies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP).

[Dans le cas d'un engagement en faveur de tous les salariés de l'entreprise]

Il est rappelé que tous les dispositifs de formation en vigueur peuvent être mobilisés dans le cadre d'un projet de formation élaboré conjointement par l'employeur et le salarié.

[En présence d'un comité social et économique (CSE)] Le CSE est informé :

- du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences
- et du nombre de bénéficiaires d'un entretien professionnel.

Article 4 Réduction de l'horaire de travail

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), l'horaire de travail des salariés visés à l'article 4 sera réduit au maximum de [X% - maximum 40% (50 % le cas échéant) en deçà 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 24 mois consécutifs ou non jusqu'au 31/12/2022, appréciés sur la durée totale du document unilatéral élaboré par l'employeur. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

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

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du DSAP reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés comme suit : indemnité correspondant à % de sa rémunération brute.

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

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence est fixé comme suit :

Le montant de cette indemnité est plafonné à 4,5 SMIC. Le montant de l'indemnité horaire ne peut être inférieur à

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours ou en heures bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

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

Exemple :

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

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) :

- L'acquisition des droits à congés payés ;
- L'ouverture des droits à pension retraite ;
- Les garanties légales et conventionnelles propres aux emplois concernés en matière de prévoyance, complémentaire santé, dépendance, indemnité de départ à la retraite.

Article 6 Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise

Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à promouvoir une logique de partage des efforts en s'engageant, pour les employeurs, à ne pas augmenter leurs revenus tirés de l'Entreprise pendant la période d'application du DSAP.

Article 7 Modalités d'information des salariés, du Comité Social et Économique et de l'Administration

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les temps de travail et indemnisation par tout moyen écrit (mail ou courrier). L'employeur informe individuellement les salariés au moins trois (3) jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif spécifique d'activité partielle 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 salariés concernés par la mise en oeuvre du DSAP ;
- le nombre de salariés 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 (secretariat@addsa.org)

- le document unilatéral anonymisé mis en oeuvre dans l'entreprise
- ou l'accord collectif de l'entreprise anonymisé relatif au DSAP conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne
- un bilan de ces documents et accords est réalisé tous les trois (3) mois.

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 lendemain de de son homologation par l'autorité administrative. Il s'applique jusqu'au [Préciser – maximum jusqu'au 31/12/2022].

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).

[A compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le CSE, L'entreprise transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

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

[A compléter en cas d'accord avec un CSE dans l'entreprise]

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa validation dans un délai de quinze (15) 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.

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

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

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en oeuvre 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 oeuvre du DSAP.

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 : courriel, intranet ... et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche professionnelle. (secretariat@addsa.org).

Fait à ..., le ... [Signature]

