



# APLD

PROFESSION REGLEMENTEE  
AUPRES DES JURIDICTIONS  
(PRAJ)

Décembre 2020



# TABLE DES MATIÈRES

<i>EN GUISE D'INTRODUCTION .....</i>	<i>4</i>
<i>ACTIVITÉ PARTIELLE, OÙ EN SOMMES NOUS ?.....</i>	<i>5</i>
<i>1) L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN.....</i>	<i>5</i>
<i>2) ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)OU DISPOSITIF SPÉCIFIQUE D'ACTIVITÉ PARTIELLE (DSAP).....</i>	<i>10</i>
<i>3) LES SALARIÉ.E.S PROTÉGÉ.E.S .....</i>	<i>11</i>
<i>4) ACTIVITÉ PARTIELLE ET DROITS À LA RETRAITE : ANALYSE DU DÉCRET DU 1ER DÉCEMBRE 2020.....</i>	<i>11</i>
<i>5) ANALYSE DU DÉCRET N° 2020-1579 DU 14 DÉCEMBRE 2020.....</i>	<i>12</i>
<i>ANNEXES.....</i>	<i>13</i>

## En guise d'introduction

Un nouveau livret ... pour un nouvel accord de branche concernant l'Activité Partielle de Longue Durée. Encore un me diriez vous ... et ce d'autant qu'ils se ressemblent tous. Mais il nous ait apparu intéressant justement de mettre en exergue ces accords si semblables pour montrer que nous sommes parvenus, quelque part, à une certaine « universalité » de ce type d'accord quel que soit la profession.

Mais au delà même de l'accord, chaque livret sur cette question contient des analyses et des explications sur la loi, les multiples décrets ... concernant l'Activité Partielle de Droit commun et l'Activité Partielle de Longue Durée.

Cette fois encore, nous revenons sur ces deux types de disposition. Notre objectif est que chaque organisation appréhende au mieux les dispositifs d'Activité Partielle. Et ce d'autant qu'il semble qu'aujourd'hui ces dispositifs soient relativement stabilisés.



# Activité Partielle, où en sommes nous ?

Il existe deux mécanismes permettant le recours à l'Activité Partielle :

- 1) L'Activité Partielle de Droit Commun qui résulte d'une décision unilatérale de l'employeur.
- 2) L'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) ou encore appelé Dispositif Spécifique d'Activité Partielle (DSAP), qui résulte d'un accord d'entreprise ou à défaut, qui s'appuie sur un accord de branche.

Nous allons donc examiner ces deux dispositifs.

## 1) L'Activité Partielle de Droit Commun

Au départ, le principe au sein de ce dispositif est le caractère collectif de cette mesure et ce en application de l'article L5122-1 du Code du travail.

### *Article L5122-1*

#### *Modifié par LOI n°2018-1317 du 28 décembre 2018 - art. 272 (V)*

*I. - Les salariés sont placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, s'ils subissent une perte de rémunération imputable :*

- soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;*
- soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.*

*En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement.*

*II. - Les salariés reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, correspondant à une part de leur rémunération antérieure dont le pourcentage est fixé par décret en Conseil d'Etat. L'employeur perçoit une allocation financée conjointement par l'Etat et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage. Une convention conclue entre l'Etat et cet organisme détermine les modalités de financement de cette allocation.*

*Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité.*

*III. - L'autorité administrative peut définir des engagements spécifiquement souscrits par l'employeur en contrepartie de l'allocation qui lui est versée, en tenant compte des stipulations de l'accord collectif d'entreprise relatif à l'activité partielle, lorsqu'un tel accord existe. Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités selon lesquelles sont souscrits ces engagements.*

*IV.-Sont prescrites, au profit de l'Etat et de l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage, les créances constituées au titre de l'allocation mentionnée au II pour lesquelles l'employeur n'a pas déposé de demande de versement auprès de l'autorité administrative dans un délai d'un an à compter du terme de la période couverte par l'autorisation de recours à l'activité partielle.*

Cet article évoque, en premier lieu, la fermeture de l'entreprise, de l'établissement, du service ... Cette situation s'applique à tous les salarié.e.s du périmètre concerné. Il ne peut y avoir aucune exception.

Ce même article évoque la baisse collective du temps de travail dans une entreprise, un établissement, un service ... La réduction d'horaire du travail doit être identique pour chaque salarié.e. Là encore, aucune exception n'est possible.

Mais l'ordonnance du 22 avril 2020 n°2020-460 a assoupli le caractère collectif de la mesure en permettant à l'employeur d'individualiser la mesure d'Activité Partielle.

### *Article 8*

*L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 susvisée est ainsi modifiée :*

*[...]*

*2° Il est inséré un article 10 ter ainsi rédigé :*

*« Art. 10 ter.-I.-Par dérogation au I de l'article L. 5122-1 du code du travail, l'employeur peut, soit en cas d'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de convention ou d'accord de branche, soit après avis favorable du comité social et économique ou du conseil d'entreprise, placer une partie seulement des salariés 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 appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité. »*

Un employeur peut donc, jusqu'au 31 décembre 2020, décider d'utiliser l'Activité Partielle individualisée et l'appliquer à un établissement, un service ou un atelier, et dans chaque catégorie il peut appliquer d'autres horaires,

c'est-à-dire avoir une répartition différente. Cette individualisation doit être « nécessaire » pour assurer le maintien ou la reprise d'activité. Elle doit intervenir en application :

- d'un accord d'entreprise ou d'établissement,  
OU
- d'un accord de branche  
OU
- soit après avis favorable du CSE.

Donc sans accord de branche/d'entreprise/établissement ou sans avis favorable du CSE, il ne peut y avoir d'individualisation de l'Activité Partielle. L'Activité Partielle sera alors collective.

L'Accord ou le document soumis à l'avis du CSE doit contenir un certain nombre d'éléments.

#### *Article 8*

*[...]*

*L'accord ou le document soumis à l'avis du comité social et économique ou du conseil d'entreprise détermine notamment :*

*« 1° Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;*

*« 2° Les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;*

*« 3° Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés au 2° afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;*

*« 4° Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;*

*« 5° Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.»*

*[...]*

Ainsi l'accord doit mentionner :

- les salaires concernés ainsi que ceux dont les compétences rendent nécessaires leur maintien en poste,
- les modalités et la périodicité de réexamen des critères afin de tenir compte de l'évolution des conditions d'activité,

- les modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale des personnes concernées,
- comment sont informés les salarié.e.s durant l'application de l'accord.

L'individualisation de l'Activité Partielle dépend de l'organisation interne de l'entreprise. Il faut en tout état de cause que le salarié soit permutable pour que l'individualisation soit possible.

Les décrets n°2020-1316, 2020-1319 du 30 octobre 2020 et le décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020 ont apporté un certain nombre de modifications quant au régime d'Activité Partielle de Droit Commun à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 [cf. le livret APLD concernant l'expertise automobile] :

1) Le régime des congés tient compte des heures chômées, ce qui suppose un calcul sur la base d'un salaire reconstitué [R5122-11 du Code du travail]. Il en est de même concernant les indemnités compensatrices de congé.

2) Le CSE est informé du recours à l'Activité Partielle. Il doit l'être, à chaque échéance, c'est-à-dire tous les trois mois [R5122-2 du Code du travail]. L'autorisation peut être renouvelée dans la limite de six mois consécutifs ou non dans une période de douze mois.

3) Une demande unique d'Activité Partielle est instaurée au-delà de 50 établissements.

Secteur	Taux du 1 <sup>er</sup> novembre au 31 décembre 2020	Taux à compter du 1 <sup>er</sup> janvier
Tous secteurs (hors secteurs protégés)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indemnité versée au salarié : 70% de la rémunération horaire brut.</li> <li>- Allocation versée à l'employeur : 60% de la rémunération horaire brut légale.</li> <li>- Reste à charge : 15% des sommes versées au salarié.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indemnité versée au salarié : 60% de la rémunération horaire brut.</li> <li>- Allocation versée à l'employeur : 36% de la rémunération horaire brut.</li> <li>- Reste à charge pour l'employeur : 40% des sommes versées au salarié.</li> </ul>

La rémunération prise en compte est plafonnée à 4,5 SMIC. L'indemnité versée au salarié ne peut être inférieure au SMIC horaire. Elle ne pourra pas excéder la rémunération nette horaire du salarié, déduction faite des cotisations d'assurance chômage.

Le décret précise que les éléments de rémunération prennent en compte le variable à la hauteur de la moyenne de leurs montants sur les douze

mois précédents le placement en Activité Partielle, ou sur l'ensemble de la période d'activité précédent ce même placement, lorsqu'elle est inférieure à douze mois.

A noter : Concernant la convention collective des bureaux d'études, c'est l'accord de 2013 qui s'applique pour l'indemnisation :

Salaire brut mensuel < 2 000 €	95 % du salaire brut mensuel
Salaire brut mensuel ≥ 2 000 € et ≤ PMSS	80 % du salaire brut mensuel
Salaire brut mensuel > PMSS	75 % du salaire brut mensuel

Dans le notariat, l'indemnité versée au salarié.e ne peut être inférieure à 65% du brut de la rémunération horaire.

## 2) Activité Partielle de Longue Durée (APLD) ou Dispositif Spécifique d'Activité Partielle (DSAP)

Nous avons déjà beaucoup écrit sur le sujet :

- \* Livret Activité Partielle de Longue Durée - Juillet 2020 ;
- \* Livret APLD Bureaux d'Etudes - Septembre 2020 ;
- \* Livret APLD Commissaires de Justice - Novembre 2020 ;
- \* Livret APLD Experts automobiles - Novembre 2020.

Nous sommes donc en présence des taux d'indemnisation suivant :

Secteurs	Taux
Bureaux d'études [Etendue par arrêté du 20 octobre 2020 - JO 30 octobre 2020]	* Salaire brut mensuel < 2 000 € : 98% du salaire brut mensuel * Salaire brut mensuel $\geq$ 2 000 € et $\leq$ au PMSS : 80 % du salaire brut mensuel * Salaire brut mensuel > PMSS : 75% du sa- laire brut mensuel
Commissaires de Justice (Huissiers)	*80% du salaire brut mensuel
Expertise Automobile	* 80% du salaire brut mensuel
PRAJ	* 80% du salaire brut mensuel

Une mesure est pérennisée : lorsque les salarié.e.s bénéficient d'éléments de rémunérations variables ou versées sur une périodicité non-mensuelle, ces éléments sont pris en compte à la hauteur de la moyenne de leurs montants sur les douze mois précédents le placement en Activité Partielle, ou sur l'ensemble de la période d'activité précédent ce même placement, lorsqu'elle est inférieure à douze mois.

### **3) Les salarié.e.s protégé.e.s**

- **Activité Partielle avec individualisation**  
L'accord du salarié est nécessaire pour qu'il/elle soit placé.e en Activité Partielle.
- **Activité Partielle de Droit Commun**
  - Jusqu'au 31 décembre 2020, l'Activité Partielle s'imposait au salarié sans que l'employeur n'ait à recueillir leur accord.
  - A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les salarié.e.s protégé.e.s ne peuvent pas être en Activité Partielle.
- **Activité Partielle de Longue Durée (APLD)**
  - L'administration précise que l'employeur n'a pas à solliciter l'accord du salarié protégé pour le placer en APLD.

### **4) Activité partielle et droits à la retraite : analyse du décret du 1er décembre 2020**

En principe, le mode d'acquisition des trimestres d'assurance au régime général durant l'année permet de prémunir les salariés en leur permettant de valider une année de cotisation avec relativement peu d'heures de travail (pour un salaire au SMIC, 600 heures durant l'année civile suffisent).

En théorie, un salarié au SMIC à temps plein peut ainsi valider 4 trimestres en 4 mois, et un salarié rémunéré au niveau du plafond de la Sécurité sociale (3.428 Euros par mois) n'a besoin que de travailler 2 mois pour valider 4 trimestres. En règle générale, le chômage partiel ne permet pas d'acquérir de droits à la retraite au régime général car l'indemnité compensatrice n'est pas soumise à cotisations sociales.

Le décret n°2020-1491 du 1<sup>er</sup> décembre 2020, pris en application de l'article 11 de la loi n°2020-734, permet, pour la période courant du 1<sup>er</sup> mars au 31 décembre 2020, de bénéficier de trimestres assimilés au titre de l'activité partielle pour la détermination de la durée d'assurance. Cette disposition a été prise pour prendre en compte les effets de la crise sanitaire entre confinements et réduction de l'activité dans certains secteurs professionnels.

Pour pouvoir avoir un trimestre comptabilisé dans ce cadre en 2020, il convient d'avoir été indemnisé au moins 220 heures au titre de l'activité partielle (soit à 84% du salaire net horaire sans que l'indemnité ne puisse être inférieure à 8,03€ de l'heure), telle que définie au II de l'article L.5122-1 du code du travail.

Cette borne est à rapprocher de celle en vigueur au régime complémentaire AGIRC-ARRCO, où le salarié placé en chômage partiel indemnisé peut se voir attribuer des points au titre de la solidarité au-delà de 60 heures indemnisées (on a donc une « franchise horaire » de 70 heures {220-150} au régime général et de 60 heures au régime complémentaire).

Ce dispositif ne pourra jouer que pour des salariés ayant une durée du travail effectif très faible (aide à domicile par exemple) ou en cas de périodes de chômage partiel particulièrement longues.

La limite de 4 trimestres validés par année civile reste applicable : dès lors que les salaires soumis à cotisations auront permis l'acquisition de 4 trimestres en 2020, les périodes de chômage partiel n'ouvriront pas de droits supplémentaires. Ces trimestres assimilés dans l'année 2020 seront également pris en compte pour le bénéficiaire du dispositif carrière longue dans la même limite.

Ce dispositif ne permet pas de régler le problème de la baisse de rémunération occasionnée par le chômage partiel : la durée d'assurance permet de déterminer uniquement si le taux de liquidation sera plein (50%) ou proratisé (nombre de trimestres validés divisé par le nombre de trimestres requis sans que le ratio ne soit supérieur à 1) et éventuellement la décote/surcote à y appliquer.

Le montant de la pension est ensuite déterminé par application de ce taux sur la moyenne des 25 meilleures années de salaires cotisés. Cette situation peut donc avoir des incidences lourdes pour les salariés saisonniers qui font les récoltes et ceux de secteurs comme le tourisme qui perdraient sur l'année 2020 une partie non négligeable de leurs revenus escomptés.

## **5) Analyse du décret n° 2020-1579 du 14 décembre 2020**

Un nouveau décret sur la mise en place du DSAP est sorti au Journal Officiel du 15 décembre 2020. L'un concerne la durée de l'accord collectif et l'autre le salaire de référence servant de calcul à l'indemnité et à l'allocation d'Activité Partielle.

- Le salaire de référence

C'est une disposition prise par le décret n°2020-435 du 16 avril 2020. Il a été abrogé par le décret de début novembre. Il vient d'être rétabli avec ce décret jusqu'au 31 décembre 2020.

Jusqu'au 31 décembre 2020 -> prise en compte d'éléments de rémunérations variables ou versées selon une périodicité non mensuelle ;

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 -> indemnité calculée à partir du salaire de base brut contractuel.

- La durée de l'accord collectif

Le décret fait la distinction entre les accords collectifs déjà étendus ou les décisions unilatérales déjà validées et ceux qui ont vocation à l'être à la date du 14 décembre 2020.

-> pour les accords collectifs ou décisions unilatérales déjà validées  
- possible de faire un avenant pour exclure la période comprise entre le 1<sup>er</sup> novembre 2020 et l'arrêté d'extension ou au plus tard le 31 mars 2021. Cela ne devrait pas changer en ce qui concerne la fameuse date du 30 juin 2020 [article 53 de la loi du 18 juin 2020].

-> pour les accords ou documents unilatéraux qui seraient validés à partir du 16 octobre 2020, la période du 1<sup>er</sup> novembre au 31 mars devrait être neutralisée. Cela signifie concrètement que l'accord collectif n'est plus valable jusqu'au 30 juin 2022 mais jusqu'à la date d'extension + 30 mois.

## **ANNEXES**

### **ACCORD DE BRANCHE RELATIF A L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE**

#### **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 administrateurs et des mandataires judiciaires (IDCC 2706) ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des études et offices de la branche et le risque majeur de grande fragilisation de son tissu économique.

La crise épidémique de Covid 19 a notamment eu pour conséquence le ralentissement de l'activité socioéconomique du pays et l'activité partielle a été le principal levier utilisé pour préserver l'emploi et les compétences des salariés au sein des études et offices de la branche durant la période de confinement. Les études et offices sont confrontés depuis plusieurs mois à une baisse significative d'activité dont l'issue est particulièrement incertaine. Aux plans sectoriels, les offices d'avocats aux Conseil d'Etat et à la Cour de Cassation enregistrent, malgré une situation sectorielle que l'on peut qualifier « en bout de chaîne », une baisse drastique de -30% des pourvois en matière civile. Concernant le secteur des greffiers des tribunaux de Commerce, leurs activités judiciaires s'est globalement ralenti et suit, en particulier, la même tendance forte, observée au sein du secteur des AJMJ dans le domaine des procédures collectives.

En effet, si le nombre de défaillances a augmenté cet été par rapport aux mois précédents avec 6702 procédures comptabilisées, un niveau qui reste cependant très en-deçà (-35,4 %) de ce qui était observé sur la même période en 2019, il faut remonter à plus de trente ans (1989) pour trouver des données aussi peu élevées sur 12 mois glissés (37500) à fin septembre 2020.

Il ressort que, malgré un rebond de 16 % au 3<sup>e</sup> trimestre, le PIB reste 5 % en-deçà de son niveau d'avant crise. Et pour autant, à l'instar des données observées depuis le début de l'année, les défaillances d'entreprises sont extraordinairement contenues.

Dans ce cadre, depuis le début de l'année, à peine plus de 20.000 procédures collectives ont été ouvertes, soit 40% de moins que l'an dernier à la même époque, et la tendance ne laisse entrevoir aucune inversion de la courbe à court terme. L'Etat, qui a très tôt mis en place des mesures de soutien (chômage partiel, PGE, report des cotisations et aménagement des règles de cessation de paiement, etc.) a permis aux entreprises de tenir le choc, jusqu'à maintenant. Les professions, tous secteurs confondus, s'inquiètent des répercussions sur les situations financières des études et offices, dont les professionnels installés récemment.

Ainsi, l'enquête menée récemment auprès des professionnels AJMJ a révélé, notamment et outre une baisse notable d'activité et de Chiffres d'affaires (entre 10 et 40%), que :

- 73% des professionnels interrogés ont déjà eu recours à l'activité partielle de droit commun.
- 48% ont déjà sollicité un report de charges (URSSAF, loyers, etc).
- 50% s'inquiètent de la pérennité des emplois au sein de leurs études.

Sur la base du diagnostic transverse qui pourra utilement être complété par le rapport CPPNI, les partenaires sociaux de la branche ont donc conclu le présent accord afin d'assurer le maintien dans l'emploi dans les études et offices 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 études et offices pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en oeuvre durablement l'activité partielle, dans les conditions, plus favorables pour leurs salariés.

A cette fin, les partenaires sociaux souhaitent prévoir les conditions dans lesquelles les Etudes et Offices 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, dit « activité réduite pour le maintien en emploi » et précisé par le décret n° [2020-926] du [28 juillet 2020].

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

### **Article 1 : Champ d'application et objet**

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1-2 de l'accord signé le 14 mai 2019 et portant regroupement de champs conventionnels régissant :

- Les rapports entre les administrateurs et mandataires judiciaires et leur personnel.
- Les rapports entre les titulaires d'un Office d'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de Cassation et leur personnel salarié (non-avocat).
- Les rapports entre les titulaires d'un Office de greffier de tribunal de commerce et leur personnel salarié.

### **Article 2 : Salariés et activités éligibles**

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle (ci-après « DSAP ») qu'elle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur. Il est entendu entre les acteurs sociaux qui composent la branche que le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) ne peut être mis en place que dans le strict cadre des dispositions légales et règlementaires en vigueur.

### **Article 3 : Indemnisation des salariés-réductions d'horaires**

Le dispositif spécifique d'activité partielle (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, la réduction de l'horaire de travail au titre du DSAP ne peut être supérieure à 40% de la durée légale du travail à temps plein. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en oeuvre du dispositif, renouvellement compris, 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 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 (ci-dessous « rémunération brute mensuelle ») comme suit :

- Une indemnité correspondant à 80 % 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 tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variable perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement dans le DSAP de l'étude ou de l'office.

Le montant de cette indemnité est plafonné à 4,5 SMIC. Le montant de l'indemnité horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros nets. Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait 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 4 demi-journées par semaine :  
4 jours X 3,5 heures = 14 heures à indemniser

**Article 4 : Conséquences de l'entrée dans le dispositif**

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 ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60ème heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- les garanties de prévoyance et complémentaire santé.

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 5 : Maintien dans l'emploi**

Compte tenu des incertitudes économiques qui pèsent sur les activités des études et offices, il est convenu que les Etudes et offices qui utiliseront ce dispositif s'engagent, au profit des salariés travaillant au sein d'un même service ou unité d'activité placés en APLD, à ne pas effectuer de licenciement pour motif économique durant la période administrative de référence qui s'apprécie par tranches de 6 mois.

### **Article 6 : Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation**

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP). Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des études et offices 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, entretien managérial...).

Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les études et offices 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, ceci 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 Etudes et Offices via les fonds qui leurs seraient disponibles et dont les versements seraient volontaires. A ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'Etat de pouvoir mobiliser,

dans le cadre d'une gestion simplifiée, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences 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. Les Commissions Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) préciseront les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins, et transmettront à la Section Paritaire Professionnelle (SPP) afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits au premier paragraphe du présent article.

### **Article 7 : Efforts proportionnés des instances dirigeantes**

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

### **Article 8 : Adaptation des stipulations de l'accord de branche**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les études et offices souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaborent un document ayant pour objet de préciser les conditions de mise en oeuvre du présent accord à la situation de l'étude ou de l'office dans le respect des stipulations de l'accord de branche.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document. Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

1° le diagnostic de la situation économique de l'étude ou de l'office et leurs 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 (DSAP) ;

3° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions décrites de l'article 3

4° Le bénéfice du dispositif est accordé, sauf prorogation, dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non jusqu'à la fin du 30ème mois après l'arrêté d'extension du présent accord au plus tard

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 sur la mise en oeuvre du DSAP. Cette information devra avoir lieu au moins tous les deux (2) mois en application de l'article 8 du présent accord.

Pour l'élaboration du document unilatéral, les employeurs pourront utilement s'appuyer sur la trame en annexe au présent accord de branche.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R.5122-26 du Code du travail.

En présence d'un CSE au sein de l'étude ou de l'office, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique (CSE), ou à défaut, de la convocation de l'instance.

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 du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, 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'étude ou de l'office, 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 9 : 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 concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout moyen écrit (mail ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins trois (3) jours calendaires préalablement à son entrée dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) par écrit (mail ou courrier). L'employeur informe également par écrit chaque salarié au moins trois (3) jours calendaires préalablement à toute modification du nombre d'heures chômées. Ces délais peuvent être réduits sur proposition de l'employeur avec le seul accord du salarié.

L'employeur fournit au minimum tous les deux (2) mois au comité social et économique (CSE) et les représentants des organisations syndicales, lorsqu'ils existent, 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 (cppni@praj.fr) :

- le document unilatéral anonymisé mis en oeuvre dans l'étude et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
- ou l'accord collectif de l'étude ou de l'office 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 à chaque réunion de la CPPNI.

### **Article 10 : Conditions de suivi**

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des accords des études et offices ayant le même objet que le présent accord de branche ainsi que des documents élaborés par l'employeur transmis à la CPPNI conformément à l'article 8 du présent accord.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux études et offices de moins de cinquante (50) salarié-e-s. La CPPNI examine ce point au moins deux fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Par ailleurs, il sera procédé à un bilan des accords des études et offices et documents unilatéraux transmis à la CPPNI en vertu de l'article 8 du présent accord, au sein du rapport CPPNI prévu à l'article L.2232-9 du Code du travail pour l'année 2020.

### **Article 11 : Révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L.2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

### **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) salarié-e-s

visées à l'article L.2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les études et offices de la branche, quelle que soit leur taille.

### **Article 13 : 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.

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

### **Article 14 : Dépôt et extension**

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le Code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n°2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de Covid-19.

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'accord au nom de leur organisation. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n°910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du Code civil.

A Paris, le 17 Décembre 2020.

## **ANNEXE – TRAME - TYPE DE DOCUMENT UNILATÉRAL DE L'ÉTUDE ou DE L'OFFICE**

### **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'étude ou de l'office.*

*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 de l'étude ou office 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 1<sup>er</sup> juillet 2020*

*Pour aider les études ou offices 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'étude ou de l'office.*

*Forts de l'expérience positive qu'a représentée le recours à l'activité partielle, les partenaires sociaux de la branche se sont emparés de ce nouveau dispositif en concluant un accord le **17 décembre 2020** permettant aux études de la branche 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'étude ou de l'office.*

### **Article 1 : Champ d'application : activités et salariés concernés**

#### **Option n°1**

*Tous les salariés de l'étude ou de l'office 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).*

*Par exception, lorsqu'un salarié, dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en oeuvre du DSAP au sein de l'étude ou de l'office a été en activité partielle prévu à l'article L.5122-1 du Code du travail pendant plus de trente (30) jours ouvrés ininterrompus dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en oeuvre du DSAP au sein de l'étude.*

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

### **Option n°2**

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

- Activités **XXXXXX** [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'étude ou de l'office 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).

Par exception, lorsqu'un salarié, dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en oeuvre du DSAP au sein de l'étude ou de l'office a été en activité partielle prévu à l'article L.5122-1 du Code du travail pendant plus de trente (30) jours ouvrés ininterrompus dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en oeuvre du DSAP au sein de l'entreprise.

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

### **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'étude ou de l'office pourra être renouvelé par période de six (6) mois dans les conditions décrites à l'article 11. 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'étude 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'étude ou de l'office est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'étude ou de l'office s'interdit, en application de l'article 5 de l'accord de branche, tout plan de sauvegarde de l'emploi et/ou licenciements économiques au sein de l'étude ou de l'office 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 responsable hiérarchique (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 doit mobiliser son compte personnel formation (CPF).*

*Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'étude ou de l'office peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences (opcoep.fr) conformément aux critères et conditions définies par les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP).*

*[Dans le cas d'un engagement en faveur de tous les salariés de l'étude ou de l'office]*

*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 1 sera réduit au maximum de [X% - maximum 40% 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 80 % 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 tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement dans le dispositif spécifique d'activité partielle de l'étude ou de l'office.*

*Cette indemnité est plafonnée à 4,5 SMIC.*

*Le montant de cette indemnité est plafonné à 4,5 SMIC. Le montant de l'indemnité horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros nets.*

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

*Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour 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 ;*
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60<sup>ème</sup> heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;*

- les garanties de prévoyance et complémentaire santé. La période d'activité partielle dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle est prise en compte pour l'ouverture de droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

### **Article 6 : Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'étude**

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

### **Article 7 : Modalités d'information des salariés, du Comité Social et Économique et de l'administration**

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'étude ou de l'office.....

[En présence d'un CSE]

Le comité social et économique (CSE) reçoit au moins tous les deux (2) mois les informations suivantes :

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

Conformément à l'article 10, un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l'article 3 est également transmis au CSE puis à l'autorité administrative au moins tous les six (6) mois et avant toute demande de renouvellement de l'activité partielle.

Enfin, le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (e-mail...) ou affiché sur les lieux de travail.

Cette communication ou cet affichage fait état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

### **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'étude ou de l'office à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires 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, ou à défaut, de la convocation du CSE.

L'étude ou de l'office 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 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 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 (e-mail...) 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. (cppni@praj.fr) :

Fait à ..., le ...  
[Signature]

## **DECRETS, ARRETES, CIRCULAIRES**

### **TEXTES GÉNÉRAUX \_ MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ**

**Décret n° 2020-1491 du 1<sup>er</sup> décembre 2020 relatif à la prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à retraite et aux modalités de calcul des indemnités journalières versées aux ministres du culte au titre de la maternité et de la paternité**

**Publics concernés** : assurés en situation d'activité partielle relevant des régimes alignés; assurés de la caisse de retraite complémentaire du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile (CRPNPAC); assurés relevant de certains régimes spéciaux.

**Objet** : prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à retraite et aux modalités de calcul des indemnités journalières versées aux ministres du culte au titre de la maternité et de la paternité.

**Entrée en vigueur** : les dispositions du décret s'appliquent aux périodes d'activité partielle courant du 1<sup>er</sup> mars 2020 au 31 décembre 2020 pour les pensions de retraite prenant effet à compter du 12 mars 2020, à l'exception des dispositions relatives aux modalités de calcul des indemnités journalières versées aux ministres du culte au titre de la maternité et de la paternité prévues à son article 7 qui sont applicables aux arrêts de travail prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

**Notice explicative** : le texte précise les modalités de prise en compte des périodes d'activité partielle comprises entre le 1<sup>er</sup> mars 2020 et le 31 décembre 2020 au titre des droits à retraite prenant effet à compter du 12 mars 2020, en fixant notamment un contingent d'heures pour lequel le salarié placé en situation d'activité partielle indemnisée peut valider un trimestre au titre de la retraite de base. Il précise les modalités de financement de ces périodes par le fonds de solidarité vieillesse. Il prévoit également les règles applicables aux assurés de la caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaire, aux assurés du régime social des marins, ainsi qu'à ceux relevant du Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat et des personnels navigants

de l'aéronautique civile. Enfin, il fixe les modalités du calcul de l'indemnité journalière pour la maternité et la paternité des ministres du culte affiliés à la caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes, applicables aux arrêts de travail à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

**Références :** le décret est pris pour l'application de l'article 11 de la loi no 2020-934 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. Le décret, ainsi que les dispositions du code de la sécurité sociale et les textes qu'il modifie, peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

*Le Premier ministre,*

*Sur le rapport de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion et du ministre des solidarités et de la santé,*

*Vu le code de l'aviation civile, notamment ses articles R. 426-13 et R. 426-14 ;*

*Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 351-1-1 et L. 382-21-1 ;*

*Vu le code des transports, notamment son article L. 5551-1 ;*

*Vu le code du travail, notamment son article L. 5122-1 ;*

*Vu la loi no 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020, notamment son article 85 ;*

*Vu la loi no 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, notamment son article 11 ;*

*Vu l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 modifiée portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, notamment son article 10 bis ;*

*Vu le décret no 90-1215 du 20 décembre 1990 modifié portant application de la loi du 12 juillet 1937 instituant une caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires et modifiant certaines dispositions relatives à cette caisse, notamment son article 90 ;*

*Vu le décret no 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat ;*

*Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale d'assurance vieillesse en date du 1<sup>er</sup> juillet 2020 ;*

*Vu l'avis du conseil central d'administration de la Mutualité sociale agricole en date du 16 juillet 2020 ;*

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu, Décrète :

## **CHAPITRE I<sup>er</sup>**

### **MODALITÉS DE PRISE EN COMPTE DES PÉRIODES D'ACTIVITÉ PARTIELLE POUR LES DROITS À RETRAITE DANS DIVERS RÉGIMES**

**Art. 1er.** – Les périodes pendant lesquelles l'assuré a perçu l'indemnité horaire mentionnée au II de l'article L. 5122-1 du code du travail sont prises en compte pour l'ouverture du droit à pension de retraite au titre du régime général et du régime des salariés agricoles dans les conditions suivantes : 1° Sont comptés comme période d'assurance, dans la limite de quatre trimestres, autant de trimestres que la durée des périodes pendant lesquelles l'assuré a perçu l'indemnité correspond de fois à 220 heures. L'application du présent alinéa ne peut avoir pour effet de porter à plus de quatre le nombre de trimestres d'assurance valable au titre de l'année 2020 ; 2° Pour l'application de l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale, il est tenu compte, au titre des périodes réputées avoir donné lieu à cotisations, de celles comptées comme périodes d'assurance en application des b et c du 4° de l'article R. 351-12 du même code et de celles attribuées dans les conditions prévues au 1° du présent article, dans la limite de quatre trimestres au total.

**Art. 2.** – Pour l'application du II de l'article 11 de la loi du 17 juin 2020 susvisée aux périodes pendant lesquelles les assurés du régime général et du régime des salariés agricoles ont bénéficié de l'indemnité prévue au II de l'article L. 5122-1 du code du travail, le versement forfaitaire par le Fonds de solidarité vieillesse est égal au produit d'une fraction du nombre total d'indemnités horaires versées à ce titre au cours de l'année 2020 et du montant résultant de l'application du taux cumulé de la cotisation patronale et salariale prévu à l'article R. 135-17 du code de la sécurité sociale au salaire horaire minimum de croissance prévu au même article R. 135-17, dans leurs valeurs applicables au cours de l'année 2020. La fraction mentionnée au premier alinéa est fixée par arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale et du budget en fonction du nombre de trimestres validés et non écartés à ce titre par les régimes concernés au cours de l'année 2020. Cette fraction est fixée en 2020 à titre provisionnel. Elle est fixée en 2021 à titre définitif et donne lieu, le cas échéant, à une régularisation des sommes à verser.

**Art. 3.** – Le décret du 20 décembre 1990 susvisé est ainsi modifié : 1° Au cinquième alinéa du III de l'article 84, après les mots : « l'article 90 », sont insérés les mots : « ou des indemnités mentionnées au 3° bis du même article » et l'alinéa est complété par les mots : « au total » ; 2° Après le 3° de l'article 90, sont insérées les dispositions suivantes : « 3° bis Les périodes durant lesquelles l'assuré a perçu l'indemnité mentionnée au II de l'article L. 5122-1 du code du travail ».

**Art. 4.** – Sont prises en compte, pour le calcul de la pension de retraite des assurés affiliés au régime d'assurance vieillesse des marins mentionnés à l'article L. 5551-1 du code des transports, les périodes de perception de l'indemnité mentionnée

au II de l'article L. 5122-1 du code du travail et de l'indemnité d'activité partielle mentionnée à l'article 10 bis de l'ordonnance du 27 mars 2020 susvisée.

**Art. 5.** – Le chapitre VI du titre II du livre IV du code de l'aviation civile est ainsi modifié : 1° L'article R. 426-13 est complété par un p ainsi rédigé : « p) Les périodes d'activité partielle durant lesquelles l'assuré a perçu l'indemnité mentionnée au II de l'article L. 5122-1 du code du travail. » ; 2° Au 2° du IV de l'article R. 426-14, les mots : « et m » sont remplacés par les mots : « m et p ».

**Art. 6.** – Le décret du 5 octobre 2004 susvisé est ainsi modifié : 1° Après le cinquième alinéa de l'article 4, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « 5° Les périodes pendant lesquelles les agents ont bénéficié de l'indemnité mentionnée au II de l'article L. 5122-1 du code du travail. » ; 2° Le I de l'article 12 est complété par un alinéa ainsi rédigé : « Lorsqu'ils relevaient, au moment de leur placement en activité partielle, de l'une des situations donnant lieu à bonification en application du 4° ou du 5°, les périodes durant lesquelles les agents ont bénéficié de l'indemnité mentionnée au II de l'article L. 5122-1 du code du travail sont prises en compte pour le calcul de ces bonifications. » ; 3° Le I de l'article 14 est complété par un alinéa ainsi rédigé : « Lorsque l'intéressé a bénéficié de l'indemnité mentionnée au II de l'article L. 5122-1 du code du travail au cours de la durée de référence mentionnée au premier alinéa, les périodes de perception de l'indemnité sont assimilées à des périodes de travail à temps plein donnant lieu au versement des émoluments annuels mentionnés au même alinéa. »

## CHAPITRE II

### MODALITÉS DE CALCUL DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES MATERNITÉ ET PATERNITÉ VERSÉES AUX MINISTRES DU CULTE

**Art. 7.** – La sous-section 2 de la section 2 du chapitre II du titre VIII du livre III du code de la sécurité sociale est ainsi modifiée : 1° L'intitulé de la sous-section est complété par les mots : « maternité, adoption, paternité » ; 2° Après l'article R. 382-104, sont insérées les dispositions suivantes : « Art. R. 382-104-1. – Pour le calcul des indemnités journalières mentionnées au II de l'article L. 382-21-1 : « 1° L'assiette de calcul est égale à 1/30,42 du montant de l'assiette des cotisations à la charge des associations, congrégations ou collectivités religieuses prévue à l'article R. 382-88 ; « 2° La fraction à appliquer à cette assiette est fixée à 79 % ».

## CHAPITRE III

### DISPOSITIONS FINALES

**Art. 8.** – Les articles 1<sup>er</sup> à 6 sont applicables au titre des périodes d'activité partielle courant du 1<sup>er</sup> mars 2020 au 31 décembre 2020 pour les pensions de retraite prenant effet à compter du 12 mars 2020. L'article 7 est applicable aux arrêts de travail prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

**Art. 9.** – Le ministre de l'économie, des finances et de la relance, la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, le ministre des solidarités et de la santé,

*le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la relance, chargé des comptes publics, et le secrétaire d'État auprès de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, chargé des retraites et de la santé au travail, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.*

Fait le 1<sup>er</sup> décembre 2020

Par le Premier ministre, Jean CASTEX.

Le ministre des solidarités et de la santé, Olivier VÉRAN.

Le ministre de l'économie, des finances et de la relance, Bruno LE MAIRE.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, Elisabeth BORNE.

Le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la relance, chargé des comptes publics, Olivier DUSSOPT.

Le secrétaire d'État auprès de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, chargé des retraites et de la santé au travail, Laurent PIETRASZEWSKI.

### **DECRETS, ARRETES, CIRCULAIRES**

#### **TEXTES GÉNÉRAUX \_ MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION**

*Décret no 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*

**Publics concernés** : employeurs, salariés, Agence de services et de paiement.

**Objet** : modifications du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable. Entrée en vigueur: le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

**Notice** : le texte neutralise, pour les accords d'activité partielle de longue durée, les périodes de confinement dans le calcul de la réduction d'activité et du nombre de mois de recours au dispositif. Pour les accords déjà validés par l'autorité administrative, cette neutralisation sera possible sous réserve de la conclusion d'un avenant. Un tel avenant ne sera cependant pas exigé pour les employeurs dont l'activité principale implique l'accueil du public et a été interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19.

**Références** : le décret ainsi que les dispositions du code du travail qu'il modifie peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

*Sur le rapport de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,  
Vu le code du travail, notamment son article L. 5122-5 ;  
Vu 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, notamment son article 53 ;  
Vu le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle ;  
Vu le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable ;  
Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle en date du 24 novembre 2020 ;*

*Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,*

*Décète :*

**Art. 1er.** – *L'article 9 du décret du 28 juillet 2020 susvisé est complété par un V ainsi rédigé : «V. – Pour l'application des accords collectifs validés ou des documents unilatéraux homologués à compter de l'entrée en vigueur du 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, la période comprise entre le 1<sup>er</sup> novembre 2020 et une date fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi, et au plus tard le 31 mars 2021, n'est pas prise en compte dans l'appréciation de la durée de bénéfice du dispositif définie à l'article 3 et de la réduction maximale de l'horaire de travail définie à l'article 4.*

*«Les accords collectifs et documents unilatéraux validés ou homologués avant l'entrée en vigueur du 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 peuvent faire l'objet d'un avenant ou d'une modification, eux-mêmes soumis à validation et homologation, afin d'exclure la période mentionnée à l'alinéa précédent pour l'application des articles 3 et 4.*

*«Pour les employeurs dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires, cet avenant à l'accord ou cette modification du document unilatéral ne sont pas requis.»*

**Art. 2. – I.** – *Il est rétabli dans le décret du 16 avril 2020 susvisé un article 2 ainsi rédigé : « Art. 2. – Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, notamment ceux prévus à l'article 1<sup>er</sup>, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte également de la moyenne des éléments de rémunération variables, à l'exclusion des frais professionnels et des éléments mentionnés à l'article 3, perçus au cours des douze mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a*

*travaillé moins de douze mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise.»*

***II.** – L'article 2 du décret du 16 avril 2020 susvisé ainsi rétabli est applicable jusqu'au 31 décembre 2020.*

***Art. 3.** – La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.*

Fait le 14 décembre 2020

Par le Premier ministre, Jean CASTEX.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, Elisabeth BORNE.





