

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION
ET D'INTERPRÉTATION
DE L'IMPRIMERIE ET DES INDUSTRIES GRAPHIQUES

**Annexe-trame-type de document à adapter par l'entreprise ou l'établissement sur
le fondement de l'accord paritaire du 16 novembre 2020 portant création d'un
dispositif d'activité partielle de longue durée**

Ce document est destiné aux entreprises qui relèvent de l'IDCC 0184 et 0614.

Préambule

Diagnostic portant sur l'activité économique et sociale.

Dans un contexte de crise sanitaire majeure, notre entreprise a subi une baisse *d'activité durable* qui a affecté tant nos marchés de proximité que ceux qui relèvent des appels d'offre nationaux.

(Il convient de décrire précisément les marchés impactés et les mesures mises en œuvre pour « amortir cette baisse » : activité partielle de droit commun, PGE, moratoires fiscaux et sociaux, réorganisation du travail, autres, etc.).

Cette situation de crise a profondément modifié le secteur des *dépenses de communication* en général et a conduit les clients à se réfugier dans l'attentisme budgétaire, se traduisant notamment par le report de nombreux projets (publicité, évènementiel, plaquettes, catalogues, etc.).

Et à renforcer l'incertitude et le manque de visibilité désorganisant nos plannings et nos prévisions d'activité en général.

Cette sous activité semble devoir perdurer particulièrement pour les activités suivantes (décrire...)

Ce constat a donné lieu à un échange avec les salariés et/ou le CSE

Conscients que les principaux indicateurs économiques et financiers de notre entreprise se sont dégradés significativement et durablement et, qu'aucune perspective de reprise durable ne se profile avant.....X mois.

Cependant, la baisse du CA et les conséquences sur la trésorerie ne sont pas, à ce stade, sauf dégradation brutale, de nature à compromettre la pérennité de l'entreprise si l'on prend des mesures visant à ajuster le temps de travail à la baisse d'activité et ce, en préservant les compétences clés de l'entreprise.

Selon notre diagnostic la baisse d'activité devrait perdurer potentiellement au moins une partie de l'année 2021.

Un dispositif spécifique d'activité partielle ayant été créé par la loi 2020-734 du 17 juin 2020 pour accompagner une baisse d'activité durable, l'entreprise et les salariés ont décidé d'entrer dans ce nouveau cadre qui découle de l'accord paritaire du 16 novembre 2020 permettant ainsi de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par le biais d'un *document* adapté à la spécificité de l'entreprise et soumis à l'homologation de l'autorité administrative.

L'objet du présent document fondé tant sur le diagnostic de branche que sur celui applicable à l'entreprise est de mettre œuvre le dit dispositif après consultation du CSE (s'il y en a un).

Article 1 - Champ d'application

Option-1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à entrer dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) quelle que soit la nature de leur contrat (Contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Option-2

Le dispositif spécifique d'activité partielle s'applique aux activités suivantes et aux salariés qui y sont affectés : l'entreprise établit la liste des activités et salariés s'inscrivant dans le dispositif, par exemple les activités de production (détailler les catégories d'activités et de salariés concernés) et les activités fabrication (détailler les catégories d'activités et de salariés concernés)

Article 2 - Périodes de mise en œuvre

Le recours au DSAP au sein de l'entreprise ou de l'établissement est sollicité du... au (6 mois maximum) il pourra être renouvelé par période de 6 mois dans les conditions fixées par les textes complétés par l'article 6 du présent document. Il ne pourra être recouru au DSAP sur une durée supérieure à 6 mois continus ou discontinus jusqu'au 31 décembre 2022.

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

3.1 Engagements en termes d'emploi

La préservation de l'emploi et l'entretien des compétences sont des facteurs déterminants pour accompagner le retour à une activité normale.

Aussi, en contrepartie de l'accès au bénéfice de ce dispositif spécifique, l'entreprise s'engage à ne procéder à aucune rupture pour l'une des causes énoncées à l'article L1233-3 du code du travail pendant la durée du bénéfice de l'APLD et ce pour les salariés *concernés par le dispositif*.

Ces engagements seront applicables pendant la durée d'application du présent document.

L'entreprise transmettra à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de ses engagements tous les 6 mois (voir article 4).

3.2 Engagements en termes de formation

Conformément à l'accord de branche, tout salarié placé dans le présent dispositif peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien quelle qu'en soit la forme avec son responsable hiérarchique. En outre les salariés seront encouragés à mobiliser leur CPF pour suivre une formation durant la période d'activité partielle. Leurs demandes seront examinées prioritairement et la branche pourra affecter des fonds mutualisés pour abonder ce CPF.

Ce sera notamment le cas, lorsque le salarié dispose d'un solde de droits acquis au titre du CPF insuffisant pour faire face au coût des formations.

Article 4 - Consultation et information du comité social et économique et des salariés

Les salariés susceptibles de bénéficier du DSAP sont individuellement informés de toutes les mesures d'activité partielle qui les concernent après que le CSE (s'il en existe un) ait été consulté préalablement à la transmission du document pour homologation à la DIRECCTE.

Pour ce qui est du placement des salariés dans le dispositif, un délai de prévenance au minimum de 2 jours ouvrés doit être respecté, permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle des salariés.

Un *bilan qualitatif et quantitatif* (nombre de salariés concernés par la mise en œuvre, nature des contrats de travail, nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement formation, perspectives de reprise d'activité).

En présence d'un CSE, celui-ci reçoit au moins tous les deux mois les informations suivantes :

- Le nombre de salariés concernés par le dispositif
- Leur profil
- Le type de contrat de travail
- Le nombre d'heures chômées (au titre du DSAP)
- Les activités précises concernées par la mise en œuvre du DSAP
- Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle, avec la nature de la formation.
- La perspective d'une reprise d'activité
- Un bilan portant sur le respect de l'ensemble des engagements et transmis en premier lieu au CSE puis à la DIRECCTE au moins tous les 6 mois afin de permettre une demande de renouvellement.

Le présent document unilatéral est communiqué aux salariés ou affiché accompagné de la décision d'homologation.

Article 5 - Réduction du temps de travail

Pour les salariés visés à l'article premier, il est convenu de réduire leur temps de travail de x %. Sachant que cette réduction ne sera pas uniforme et pourra varier en fonction des activités et des postes concernés.

Cette réduction ne peut dépasser 40 % de l'horaire légal sauf cas exceptionnel résultant de la situation particulière de l'entreprise et après décision de l'autorité administrative sans toutefois que cette réduction dépasse 50 %.

Cette réduction s'apprécie donc par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif dans la limite de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutive.

L'entrée dans le dispositif d'un salarié peut conduire à ce que l'activité de celui-ci soit suspendue de façon temporaire. En conséquence, dans le cadre du DSAP, il est possible d'alterner des périodes de faible réduction 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).

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés sont placés dans ce dispositif individuellement et alternativement, selon un système de « roulement équitable », entre les salariés d'un même atelier, unité de production, services, dans le respect d'un délai de prévenance minimum de 2 jours ouvrés.

Option laissée à l'entreprise

Pour limiter l'impact de cette modulation du taux de réduction horaire de travail sur la rémunération mensuelle des salariés, l'employeur peut procéder à un lissage du montant de l'indemnité d'APLD et de la rémunération versée au salarié, comme dans un dispositif d'aménagement du temps de travail.

Article 6 - Indemnisation des salariés

Option 1- indemnisation du salarié dans la limite des dispositions légales

Le salarié placé dans ce dispositif spécifique d'activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur correspondant à 70% de sa rémunération brute de référence servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, sur la base de la durée collective ou la durée stipulée au contrat.

Toutefois, l'indemnité ne saurait dépasser le plafond de 100% de la rémunération nette du salarié en période normale d'activité.

Cette indemnité, tant que les textes légaux et réglementaires ne sont pas modifiés est plafonnée à 4,5 fois le SMIC. Le taux horaire de l'indemnité perçue par le salarié ne peut être inférieur à 8,03 € net par heure.

Comme il est précisé dans l'accord de branche, les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Au-delà des salariés soumis à cette convention exprimée en jours, le secteur a mis en place depuis l'accord portant sur l'organisation et la réduction du temps de travail des forfaits exprimés en heures principalement pour les attachés commerciaux. Dans ce dernier cas, l'allocation de l'activité partielle sera déterminée en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle. Les modalités de décompte et de conversion sont les suivantes :

- Une semaine non travaillée correspond à la base légale de 35 heures
- Un jour non travaillé correspond à 7 heures chômées
- La demi-journée non travaillée correspond à 3 heures 30.

Option 2- versement d'un complément d'indemnisation par l'entreprise en sus de l'indemnité d'activité partielle pour les salariés dont les rémunérations en période normale de travail correspondent aux salaires minima de leur groupe et échelon

Dans le cadre de l'effort de solidarité vis-à-vis de ces salariés et compte tenu des conditions économiques et financière de l'entreprise, l'employeur a décidé de verser un complément d'indemnisation en sus de l'indemnité d'activité partielle permettant le maintien du salaire des salariés s'inscrivant dans le cadre du dispositif d'activité partielle spécifique et ayant des rémunérations, en période normale d'activité correspondant aux salaires minima de leur groupe et échelon.

Option 3- versement d'un complément d'indemnisation par l'entreprise en sus de l'indemnité d'activité partielle

Dans le cadre de l'effort de solidarité vis-à-vis de ces salariés et compte tenu des conditions économiques et financière de l'entreprise, l'employeur a décidé de verser un complément d'indemnisation en sus de l'indemnité d'activité partielle permettant le maintien de la rémunération des salariés s'inscrivant dans le cadre du dispositif d'activité partielle spécifique.

Article 7 - Diverses conséquences du dispositif sur le statut des salariés.

La mise en activité partielle par le présent dispositif implique la préservation des droits suivants :

- L'acquisition des droits à congés payés
- Le maintien des garanties de prévoyance
- L'assimilation des heures chômées à des heures travaillées pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque l'assiette de ces dispositifs est adossée à la durée de présence du

salarié. Lorsque ces dispositifs prévoient une répartition proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont reconstitués comme si le salarié n'avait pas été placé en DSAP.

- Les périodes dans le dispositif d'activité partielle spécifique sont également prises en compte pour l'appréciation de l'ancienneté du salarié.

Article 8 - Entrée en vigueur et durée de validité du document soumis à homologation

Le présent document entre en vigueur le lendemain de l'homologation par l'autorité administrative. Il s'applique jusqu'au.....

Article 9 - Procédure d'homologation

En application de l'article *R5122-26 du code du travail*, le présent document, complété par les spécificités de l'entreprise, est adressé par celle-ci à la DIRECCTE pour homologation.

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le CSE, s'il en existe un, ou à défaut de sa convocation.

Cette demande, accompagnée de son accusé de réception, est transmise au CSE. L'autorité administrative notifie à l'entreprise et au CSE (en cas de présence de celui-ci dans l'entreprise) sa décision d'homologation dans les 21 jours à compter de la réception du document.

Cette décision d'homologation, qui vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois suppose à la fin de la période susvisée qu'un bilan soit adressé portant notamment sur le respect des engagements en termes d'emploi, de formation professionnelle mais aussi sur la procédure formelle d'information du CSE.

Une demande de reconduction (ou d'adaptation du document) peut être présentée à condition qu'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité soit réalisé.

Article 10 - Publicité et transmission à la CPPNI

Les décisions administratives liées à l'homologation du document de l'entreprise sont portées à la connaissance des salariés par tous moyens permettant de conférer une date certaine à cette information (voix individuelle ou voie collective par le biais de l'affichage sur les lieux de travail). Le présent document est transmis de manière anonymisée au secrétariat de la CPPNI.