

Accord
Accord du 16 octobre 2013 relatif à l'activité partielle des salariés

L'accord s'applique à toutes les entreprises de la branche affectées par les circonstances exceptionnelles telles que mentionnées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Soucieux d'éviter d'éventuels recours à l'activité partielle dans une acception trop extensive, les partenaires sociaux souhaitent, en complément du rappel des dispositions légales, encadrer le recours à l'activité partielle, soit par des recommandations, soit par des dispositions normatives.

L'activité partielle peut se traduire par un arrêt total ou partiel de l'activité dans les conditions décrites à l'article 1er du présent accord.

Dans le cadre des accords nationaux interprofessionnels du 6 février 2012 et du 11 janvier 2013, du plan de mobilisation décidé par l'Etat et les partenaires sociaux le 1er octobre 2012, de l'article 16 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et du décret n° 2013-551 du 26 juin 2013 de l'arrêté du 6 septembre 2013 fixant le contingent annuel d'heures indemnisables, de l'instruction 2013-12 du 12 juillet 2013, les partenaires sociaux souhaitent ainsi appliquer des solutions adaptées au maintien dans l'emploi face aux difficultés conjoncturelles.

Dans ce cadre particulier, les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes.

Article 1er

Principes et généralités

L'application des dispositions du présent accord, relatives au placement des salariés en activité partielle, s'effectue, suite à une demande préalable à l'administration, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux rappellent que :

– il est convenu que les mesures proposées doivent être d'une durée limitée dans le temps car elles visent à répondre à une situation conjoncturelle particulière. Prises à titre exceptionnel pour répondre à une situation exceptionnelle, elles ne peuvent devenir une référence obligée pour le traitement de situations aléatoires auxquelles les entreprises devraient habituellement faire face ;

– cet accord est conclu dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il tient compte notamment de la baisse ou de la suspension temporaire d'activité au regard de la conjoncture économique ;

- l'activité partielle constitue une mesure collective de modification des horaires de travail qui s'opère par la réduction du nombre d'heures travaillées sur la journée, par une réduction du nombre de journées travaillées sur la semaine ou par une fermeture totale, mais temporaire, de l'unité de travail concernée ;
- l'objectif de la mise en place de l'activité partielle doit être notamment le maintien de l'emploi dans l'entreprise concernée ;
- dans le cadre des dispositions légales en vigueur, notamment l'article L. 2242-15 du code du travail, afin de permettre d'anticiper les évolutions résultant des options qu'elles auront prises, les entreprises donneuses d'ordres s'attacheront à une meilleure information des sous-traitants concernant leurs orientations stratégiques ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences, l'activité de ces derniers dépendants majoritairement du donneur d'ordre. Ces informations seront communiquées, sous 8 jours ouvrés à réception par la direction de l'entreprise, aux instances représentatives du personnel de l'entreprise ;
- sous réserve des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les salariés en forfait annuel en heures ou en jours sont exclus du champ d'application de l'activité partielle en cas de réduction d'horaire mais pas en cas de fermeture de la totalité ou d'une partie de leur établissement.

Les entreprises visées par le présent accord qui ont besoin de recourir à l'activité partielle pour pallier une réduction ou suspension d'activité résultant notamment de la conjoncture économique, le font en respectant les conditions définies par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Des mesures additionnelles de nature à améliorer la situation de leurs salariés sont décrites ci- après.

Article 2

Mesures préalables à la mise en place de l'activité partielle

Préalablement à leur demande de mise en œuvre de l'activité partielle, les entreprises relevant du présent accord prennent les dispositions suivantes de nature à limiter le recours à l'activité partielle.

Article 2.1.1

Consultation des représentants du personnel

Avant la mise en activité partielle, les informations détaillées seront données aux institutions représentatives du personnel pour consultation, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'avis du comité d'entreprise, à défaut de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, s'ils existent, sera versé au dossier d'instruction de l'administration.

Lorsque des mesures de nature à affecter les conditions de travail, le CHSCT doit être consulté conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En cas d'absence de représentant du personnel, l'employeur doit informer les salariés du projet de mise en place de l'activité partielle.

Article 2.1.2

Information des représentants du personnel

La liste nominative des salariés concernés par l'activité partielle sera, après acceptation de l'administration, communiquée au comité d'entreprise sur les postes affectés par l'activité partielle.

En cas de modification des horaires collectifs de travail et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'employeur est tenu :

- de communiquer cette information à l'inspection du travail ;
- d'afficher les nouveaux horaires dans l'entreprise ;
- d'en informer les organisations syndicales de l'entreprise et les représentants du personnel.

Article 2.2

Information des salariés

Dans le cadre des dispositions légales en vigueur, en cas de diminution collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement ou collectivement.

En tout état de cause, l'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...).

Article 2.3

Prise des soldes de jours de congés et de RTT

A titre préventif, sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des politiques internes en la matière, les entreprises mettent en œuvre des dispositions incitant les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés acquis et de leurs journées de RTT. Une information de l'existence éventuelle d'un fractionnement de son congé payé principal est donnée au (à la) salarié(e).

Article 2.3.1

RTT

En cas d'accord d'entreprise sur le temps de travail, les salariés prennent les jours de RTT relevant du quota de l'employeur.

L'employeur pourra demander au (à la) salarié(e) de prendre les jours de RTT dont il (elle) peut disposer librement sans pouvoir toutefois le lui imposer.

Si l'accord d'entreprise ne prévoit rien ou n'existe pas, il convient d'appliquer l'usage ou l'accord atypique en vigueur dans l'entreprise.

Article 2.3.2

Congés payés

Le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Il fixe la date de départ, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il doit notamment permettre au (à la) salarié(e) de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum 12 jours ouvrables de congés payés, conformément aux dispositions légales, réglementaires et de l'accord d'entreprise s'il existe.

Si l'employeur veut fixer la date des congés payés avant la période prévue d'activité partielle il doit les fixer après consultation des délégués du personnel.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3141-16 du code du travail et par dérogation aux dispositions de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils, le délai d'information du (de la) salarié(e) de ses dates de départ pourra être de 15 jours calendaires après consultation des délégués du personnel, s'ils existent.

Après avis favorable des délégués du personnel, s'ils existent, et sur accord des parties, les jours RTT et/ou les congés payés acquis sur la période de référence peuvent être pris par anticipation.

Article 2.4

Dispositions générales applicables à l'activité partielle

Il est entendu entre les différents acteurs sociaux qui composent la branche que l'activité partielle ne peut être mise en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A ce titre, il n'est pas possible d'inclure dans la demande d'indemnisation de l'activité partielle les salariés dits en attente de mission, inter-contrat ou inter-chantier, sauf fermeture totale de l'entreprise.

Ainsi, lorsqu'un(e) salarié(e), dans les 12 mois qui précèdent la demande d'activité partielle a été en attente de mission, inter-contrat ou inter-chantier plus de 30 jours ouvrés ininterrompus, sa situation ne relève pas d'une difficulté économique temporaire de son entreprise mais nécessite un repositionnement mobilisant les dispositifs de formation.

Les salariés qui sont en situation de suspension de contrat de travail ne peuvent pas être positionnés en activité partielle.

Tous les salariés, en dehors des cas particuliers au sens des dispositions légales et réglementaires, ont vocation à bénéficier du régime de compensation de l'activité partielle.

Les salariés en CDD ont le droit aux allocations d'activité partielle dans les mêmes conditions que les CDI.

Article 3.1

Allocation prise en charge par l'Etat et l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage et indemnité conventionnelle

Chaque heure d'activité partielle est indemnisée par l'employeur, dans la limite du contingent annuel d'heures indemnisables. Le taux d'indemnisation est fixé par décret. L'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur à ses salarié(e)s est égale à 70 % de la rémunération brute horaire.

Il est rappelé que cette indemnité est majorée lorsque le salarié choisit de suivre une formation pendant sa période d'activité partielle, notamment dans le cadre du plan de formation. Cette indemnité atteint alors 100 % de la rémunération nette antérieure du (de la) salarié(e), suivant les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3.2

Indemnisation garantie

Le salarié qui réduit ses horaires a la garantie de percevoir une indemnisation mensuelle au moins égale au Smic.

Article 3.3

Indemnisation complémentaire conventionnelle d'activité partielle

Les salariés admis par les pouvoirs publics au bénéfice du dispositif de l'activité partielle dans le cadre de l'article 2.3 et bénéficiant de l'indemnisation exposée à l'article 3.1 ont droit à une indemnisation complémentaire conventionnelle, prise en charge par l'employeur, calculée de telle sorte que la garantie de rémunération dont bénéficie le (la) salarié(e) soit, sauf exception définie par les dispositions légales et réglementaires, la suivante.

Article 3.3.1

Assiette de l'indemnisation conventionnelle complémentaire d'activité partielle et garantie de rémunération

L'assiette de l'indemnisation horaire conventionnelle complémentaire est la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés, 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.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires prévoyant un taux de maintien de salaire supérieur, notamment quand il y a une action de formation, la garantie de salaire est déterminée comme suit :

Assiette	Indemnisation garantie (*)
Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle (selon l'assiette) < 2 000 €	95 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle
Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle (selon l'assiette) compris entre 2 000 € et le plafond de la sécurité sociale	80 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle
Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle (selon l'assiette) > au plafond de la sécurité sociale	75 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle
(*) L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.	
Cette indemnisation conventionnelle complémentaire mensuelle du salarié sera en tout état de cause au minimum de 50 €.	

Ce minimum de 50 €, calculé sur une base de période d'activité partielle de 151,67 heures, est automatiquement proratisé en fonction de la durée réelle de chômage si celle-ci est inférieure à 151,67 heures.

L'indemnisation de l'activité partielle pour les salariés en forfait annuel en jours s'effectue au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pour rappel, les allocations spécifiques réglementaires et conventionnelles reçues au titre de l'activité partielle sont traitées socialement et fiscalement conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4

Bilan d'étape professionnel

Tout(e) salarié(e) positionné(e) en activité partielle a droit à la réalisation d'un bilan d'étape professionnel, quelles que soient son expérience professionnelle et son ancienneté dans l'entreprise. La finalité de ce bilan est de définir le besoin de formation dans la perspective soit d'une reconversion, soit d'un approfondissement des compétences du (de la) salarié(e).

Article 5

Formation professionnelle

En complément des dispositions légales et réglementaires relatives à la formation professionnelle et à la GPEC, en particulier celles issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux décident des dispositions

conventionnelles suivantes.

Les partenaires sociaux rappellent que, dans les entreprises de plus de 50 salariés, les dispositifs de formation envisagés dans le cadre de l'activité partielle sont soumis à la consultation préalable des institutions représentatives du personnel.

Les dispositions concernant la formation professionnelle ne s'appliquent qu'aux salariés admis au bénéfice de l'activité partielle.

Dans le cadre du plan de mobilisation décidé par l'Etat et les partenaires sociaux, de l'accord national du 10 octobre 2012 instituant des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle pilotes et d'un objectif de proximité avec les entreprises touchées par l'activité partielle, les partenaires sociaux examineront la possibilité d'une mise en place, par la commission paritaire nationale pour l'emploi, en région, de dispositifs ayant pour objet la mise en œuvre, à ce niveau, des mesures prévues par le présent accord.

Pendant les heures chômées, les salariés placés en activité partielle bénéficient de l'ensemble des actions mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 réalisées notamment dans le cadre du plan de formation, dans le cadre des taux déterminés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La période de formation devra contribuer à faire en sorte que chaque salarié en activité partielle puisse à la sortie de celui-ci être en capacité de se positionner ou de se repositionner sur le marché du travail au regard des évolutions dans la ou les filières en question.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, dans les cas d'activité partielle totale, les actions de formation ont lieu hors temps de travail.

Les entreprises qui demandent la prise en charge de l'indemnisation des salariés, dans le cadre de l'article 3.1 du présent accord de branche, proposent à chaque salarié (e) concerné (e) par les dispositions d'activité partielle un entretien individuel en vue notamment d'examiner les actions de formation ou de bilans engagées dans la période d'activité partielle.

Conformément aux dispositions de l'accord sur la formation professionnelle et de ses avenants de la branche, les actions collectives nationales de formation et les périodes de professionnalisation destinées aux salariés admis au bénéfice du dispositif d'activité partielle pourront être financées dans le cadre de ce dispositif. Les critères de régulation appliqués pour la prise en charge des dispositifs de formation par le FAFIEC ne pourront être opposés au demandeur.

Afin d'être admis au financement de ces actions de formation les dossiers présentés par les entreprises sont examinés par les commissions du FAFIEC en charge de chacun des dispositifs de formation utilisés. Les commissions du FAFIEC décident d'accorder ou non la prise en charge sur la base de critères définis par le conseil d'administration du FAFIEC dans le cadre de ses prévisions budgétaires.

Les demandes d'accompagnement correspondant aux dispositions prévues par le présent article seront examinées dans le cadre d'une commission mixte (professionnalisation et plan) composée au minimum de deux représentants de chaque collège émanant de ces

deux commissions.

Dans ce cadre, les frais pédagogiques de formation seront pris en charge conformément aux dispositions de l'accord sur la formation pour les actions collectives nationales de formation définies par la commission paritaire nationale pour l'emploi et à 100 % du coût réel pour les périodes de professionnalisation, les formations étant de préférence des formations donnant lieu à une certification, une qualification ou à un diplôme.

Les entreprises proposent aux salariés auxquels s'appliquent les modalités de prise en charge de formation prévues au présent article d'utiliser le solde de leurs heures de droit individuel à la formation pour la mise en œuvre de la période de professionnalisation, dans le cadre et dans le respect de l'accord formation de la branche et des textes législatifs et réglementaires en vigueur. Il ne sera pas possible d'anticiper la prise du droit individuel à la formation.

Une attention particulière sera portée aux publics prioritaires conformément à l'accord de branche formation en vigueur, ainsi qu'aux salariés ayant suivi un bilan d'étape professionnel.

Afin de s'assurer que les modalités de formation et les contenus pédagogiques envisagés répondent à de réels besoins au regard de la sécurisation des parcours professionnels des salariés concernés, les partenaires sociaux décident que le conseil d'administration du FAFIEC, dans la limite de ses ressources financières, pourra confier à des prestataires extérieurs spécialisés dans le conseil en ressources humaines le soin d'accompagner les salariés des entreprises dans la détermination de leurs besoins en formation.

Les prestataires sélectionnés procéderont à :

- des bilans d'étapes professionnels ;
- l'élaboration de cursus de formation adaptés aux besoins des salariés concernés ;
- l'utilisation de dispositifs existants, tels que les comités de pilotage, l'ensemble des études et outils mis à disposition par l'OPIIEC dans le cadre du dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, etc.

Les prestataires transmettent au FAFIEC un bilan quantitatif et qualitatif, dont la périodicité sera fixée dans la convention passée entre le FAFIEC et les prestataires.

Le FAFIEC met en œuvre une procédure d'évaluation du dispositif dont a bénéficié chaque salarié pour les actions de formation réalisées suite à un diagnostic réalisé dans le cadre du présent article.

Article 6

Conséquences de l'activité partielle

Les heures d'activité partielle ouvrent des droits au titre de l'assurance vieillesse et permettent l'acquisition de points gratuits de retraite complémentaire.

Il est en outre rappelé que, dans le cadre de l'acquisition des droits à congés payés, les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée

des congés payés.

Un(e) salarié(e) en arrêt maladie ne peut être mis(e) en activité partielle. Un(e) salarié(e) mis(e) en arrêt maladie dans sa période d'activité partielle relève du régime d'indemnisation d'assurance maladie.

Les entreprises s'assureront auprès de leur(s) organisme(s) que les salariés positionnés en activité partielle bénéficieront de la même couverture de prévoyance et de complémentaire santé mise en place dans l'entreprise qu'en période d'activité normale.

Dans ce cadre, les salariés positionnés en activité partielle ou qui ont été positionnés en activité partielle pendant la période servant de référence pour le calcul des prestations verront leur salaire reconstitué comme s'ils avaient travaillé selon leur horaire contractuel de leur établissement conformément à la convention collective nationale.

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 (de la) salarié(e). Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le (la) salarié(e) s'il (elle) n'avait pas été placé(e) en activité partielle.

D'autre part, les entreprises pourront, lors de la négociation annuelle obligatoire suivant la période d'activité partielle en cas de retour à une meilleure situation économique, prendre des mesures de nature à amortir les baisses de rémunération subies du fait de l'activité partielle.

L'employeur ne peut procéder au licenciement économique du (de la) salarié(e) ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC suite à une période d'activité partielle durant une période équivalente à deux fois la période d'activité partielle, sauf liquidation de l'entreprise.

Article 7

Sortie de l'activité partielle

L'activité partielle ne peut s'étendre au-delà de la période couvrant le versement de l'allocation spécifique de l'Etat conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 8

Rupture du contrat de travail

Un(e) salarié(e) positionné(e) en activité partielle qui a trouvé un autre emploi est libre de quitter son entreprise.

A la demande du salarié, et d'un commun accord, le préavis pourra ne pas être exécuté.

L'employeur devra ainsi lever la clause de non-concurrence et/ou de dédit-formation à laquelle le (la) salarié(e) était tenu(e).

Article 9

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Article 9.1

Révision et clause de revoyure

Le présent accord est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

En tout état de cause, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer ses dispositions avant le 31 décembre 2016.

Article 9.2

Conditions de dénonciation

Les conditions de dénonciation et de révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 2 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale. La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Article 10

Notification, dépôt et extension

Le présent accord est présenté à l'extension auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord, qui ne peut faire l'objet de dispositions moins favorables par accord d'entreprise ou d'établissement relevant de son champ d'application, est déposé à la direction générale (DGT) du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.