

Activité réduite pour le maintien dans l'emploi

Accord du 18 décembre 2020

(Non étendu, applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension et conclu pour une durée déterminée ; il prendra fin le 30 juin 2025)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la Plasturgie et des Composites
Alliance Plasturgie et Composites du Futur Plastalliance

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Chimie-Energie CFTD
Fédération CFE CGC Chimie

Préambule

Les signataires du présent accord conviennent que l'enjeu majeur face à la crise sanitaire consécutive à la Covid 19, consiste à préserver l'emploi dans les entreprises de la Plasturgie.

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par les pouvoirs publics pendant la période de confinement a permis de préserver les emplois et maintenir les compétences dans les entreprises de la branche.

Selon différentes études réalisées sur les effets d'une pandémie comparable à celle que nous traversons, l'activité reviendrait à la normale seulement dans deux ans, et sans toutefois que des phénomènes épidémiques rémanents viennent encore ralentir la reprise, ce qui atteindraient durablement les entreprises.

La Plasturgie, se caractérise par le fait qu'un grand nombre de ses entreprises sont des sous-traitants qui travaillent pour des donneurs d'ordres et dans tous les secteurs d'activité de l'économie. Elle n'a donc pas été épargnée par la crise sanitaire et le mouvement général de récession qui a frappé l'ensemble de l'économie. Cette crise inédite impose que les entreprises soient accompagnées pour prioritairement protéger l'emploi et les compétences des salariés de la branche.

En effet, sans dispositif d'activité partielle, cette crise majeure menace de détruire 25% des emplois, et d'entraîner la stagnation des effectifs de plus de la moitié des entreprises de la Plasturgie. Plus des deux tiers des entreprises ont une visibilité sur les commandes et leur activité à un mois ou moins d'un mois et les quatre cinquièmes d'entre-elles envisagent de recourir à des mesures de chômage partiel au cours des mois à venir.

Le retour à la normale risque de se faire avec des variations d'activité à la hausse et à la baisse, la mise en place d'un dispositif adapté est ainsi nécessaire pour accompagner les entreprises au cours de cette période.

Les signataires du présent accord considèrent ainsi que l'activité partielle de longue durée (APLD) est un dispositif adapté aux entreprises confrontées à une baisse durable d'activité qui n'est pas de nature compromettre leur pérennité et répondant à l'intérêt commun des salariés et des entreprises. Le

présent accord ne remet pas en cause les négociations sur le même thème dans les établissements et entreprises.

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, et le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle.

Article 1 - Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la Plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2 - Objet

Le présent accord a pour objet de prévoir la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (dénommé « APLD » ci-après dans le texte) en cas de réduction d'activité durable en l'absence d'accord d'établissement ou d'entreprise. Un document unilatéral élaboré par l'employeur dans les conditions prévues à l'article 3 et homologué par l'administration permettra la mise en œuvre de cet accord.

Article 3 - Contenu du document élaboré par l'employeur à fin d'homologation

Le document est élaboré par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe. Il précise les conditions de mise en œuvre au niveau de l'entreprise ou de l'établissement des stipulations du présent accord.

Le document élaboré par l'employeur à fin d'homologation comporte :

1° - Un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise, justifiant le recours à une réduction durable du temps de travail. Le diagnostic précise les circonstances et la situation économique à l'origine de la demande, ainsi que les éléments permettant de justifier le recours au dispositif prévu par le présent accord pour assurer la pérennité de l'entreprise ou de l'établissement.

2° - La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle

La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

La durée d'application du dispositif est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Le document peut être renouvelé dans la limite de la durée prévue au précédent alinéa. Dans ce cas, cette reconduction doit faire l'objet d'une homologation dans les mêmes formes que le document unilatéral initial.

3° - Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif

Le document élaboré par l'employeur détermine les activités (ateliers ou unités de production, services ...) et les salariés de l'établissement ou de l'entreprise qui sont concernés par ce dispositif spécifique. Ce dispositif d'activité réduite et durable peut donc concerner toute l'entreprise ou l'établissement ou une partie de celui-ci (types d'emplois, services, activités, équipes...).

Il ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité

partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Pour autant, un employeur bénéficiant du dispositif d'APLD au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 du même code.

4° - La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale

En principe, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Elle s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document élaboré par l'employeur. Son application peut ainsi conduire à la suspension temporaire de l'activité, dès lors que la réduction du temps de travail n'excède pas 40 % sur la durée d'application retenue par l'entreprise.

La limite prévue à l'alinéa précédent ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document élaboré par l'employeur, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Le document élaboré par l'employeur précise le délai de prévenance à respecter avant chaque placement en APLD mais aussi pour chaque fin de mise en APLD.

Ces délais sont de 5 jours ouvrés.

Sauf circonstances liées à la nature de l'activité de l'entreprise, et en cas d'avis favorable(s) des membres du CSE et de la majorité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement si elles existent, ces délais pourront être réduits, sans que ceux-ci ne puissent être inférieurs à 2 jours ouvrés.

Le procès-verbal indiquant cet avis devra être joint au document unilatéral au moment du dépôt. Ce

délai de prévenance est respecté avant la mise en APLD et pour toute modification des horaires collectifs des salariés placés en APLD.

5° - Les engagements en matière d'indemnisation

L'indemnité prévue à l'article 8 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable est porté à 75%.

6° - Les engagements en matière d'emploi

Le document détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de maintien des salariés dans l'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement, engagements qui s'appuient sur le diagnostic réalisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Le document unilatéral doit déterminer la nature des engagements et le périmètre des emplois concernés. Les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par l'APLD.

Les engagements en matière de maintien dans l'emploi portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle et s'appliquent, pour chaque salarié concerné, pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans le périmètre concerné telle quelle est prévue au 2° du présent article.

7° - Les engagements en matière de formation professionnelle

Le document élaboré par l'employeur détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les signataires du présent accord soulignent qu'il est important de continuer à former les salariés pour pouvoir être prêt au moment de la reprise de l'activité, et également pour sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Les périodes d'activité partielle peuvent être utilisées pour des actions de formation, ou de validation des acquis de l'expérience, pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Les signataires demandent ainsi à l'Etat de pouvoir mobiliser, dans un cadre simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences OPCO2i et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE formation, FSE...) pour le financement des coûts de formations engagées pour faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3 ° du code du travail.

Il est précisé qu'un salarié en formation, pendant les heures chômées du fait de l'application de l'accord sera rémunéré à 100% et le temps passé en formation sera considéré comme temps de travail effectif.

8° - Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel (IRP) et des Organisations Syndicales(OS) sur la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'information des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales présentes dans l'entreprise ou l'établissement sur la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, ainsi que les modalités de suivi des engagements qu'il a définis.

Ces informations portent notamment sur les activités et services concernés, le volume d'heures d'activité partielle, l'effectif salarié concerné et conservé, et les formations réalisées.

Ces informations sont données régulièrement et au moins tous les trois mois.

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 des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

La mise en œuvre de l'APLD au sein de l'entreprise ou de l'établissement ne doit pas faire obstacle à l'exercice des mandats des IRP et des OS présentes dans l'entreprise.

L'employeur fournira aux IRP et aux représentants des OS, placés en APLD, des moyens équivalents à ceux fournis aux élus et aux représentants des OS non placés en APLD pour permettre la communication avec les salariés.

9° - Suivi du document

Le document élaboré par l'employeur définit les moyens de suivi par les organisations syndicales et les IRP.

Article 4 - Homologation du document élaboré par l'employeur

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail. Elle est accompagnée du document et de l'avis rendu par le comité social et économique, s'il existe. Si le comité social et économique n'a pas exprimé d'avis dans le délai imparti, il est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

La décision de validation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan portant sur le respect des engagements prévus respectivement aux 6°, 7° et 8° du présent accord.

Lorsque le document unilatéral est reconduit, cette reconduction doit faire l'objet d'une homologation dans les mêmes formes que le document unilatéral initial.

Article 5 - Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Les parties conviennent que le contenu du présent accord n'appelle pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu qu'il constitue un outil alternatif pour l'ensemble des entreprises quelle que soit leur taille pour mettre en place l'APLD en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le même thème applicable en leur sein.

Article 6 - Durée, entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée ; il prendra fin le 30 juin 2025.

Il couvre les documents transmis à l'autorité administrative pour homologation au plus tard le 30 juin 2022.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services compétents et son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté portant son extension.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 7 - Modalités d'information et de suivi du présent accord

L'information, le suivi et le bilan sur la mise en œuvre du présent accord sont confiés à la CPNEFP, en application de l'article 5 de l'accord du 5 novembre 1969 relatif à la sécurité de l'emploi dans la Plasturgie.