

# Activité partielle en cas de réduction d'activité durable (APLD)

**Accord du 8 janvier 2021**

*(Non étendu, applicable le 1<sup>er</sup> jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. Il est conclu pour une durée déterminée : voir art. 12)*

## **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

CGI

Syndicat(s) de salariés :

CFDT

CFE CGC AGRO

FGTA FO

## Préambule :

L'activité partielle en cas de réduction d'activité durable est un nouveau dispositif créé par la seconde loi d'urgence contre le Covid du 17 juin 2020 et dont les modalités ont été précisées par un décret du 28 juillet 2020 et du 29 septembre 2020.

Il est destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

L'année 2020 a été marquée par une crise sanitaire sans précédent liée à l'épidémie de Covid-19 qui a notamment eu pour conséquence un fort ralentissement de l'activité socio-économique du pays.

La branche des commerces de gros a été particulièrement touchée, même si des nuances existent, entre les activités connexes aux secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, et du tourisme, qui sont les plus atteintes, et les autres.

➤ **Dans le commerce de gros alimentaire spécialisé en restauration** la situation demeure globalement très préoccupante. Malgré une reprise de la restauration commerciale pendant l'été et un redressement relatif de la restauration collective liée à la rentrée scolaire, le mois de septembre est révélateur de tendances appelées à perdurer, voire à s'intensifier :

- Un effondrement de la restauration d'entreprise et hôtelière. Concernant cette dernière, la situation est critique. Remontée à -30% pendant l'été, elle est à nouveau en décrochage.

- Une situation particulièrement difficile dans les grandes villes (l'Île de France affiche : -24 % en restauration collective, dont -45 % en entreprise et -15 % en enseignement ; -33 % en restauration commerciale, dont -68 % en hôtellerie). La province est moins impactée (-10 % en restauration commerciale, -9 % en restauration collective).

- Un impact massif du télétravail sur l'ensemble de la filière de la restauration hors foyer (RHF).

Le bilan de l'année 2020, hors nouvelles mesures de restrictions sanitaires qui aggraveraient encore un peu plus les choses, devrait s'inscrire entre -20 et -40 % par rapport à 2019 pour les entreprises les plus impactées.

En termes d'emploi, les dispositifs mis en place par l'Etat ont été massivement employés (chômage partiel) expliquant une relative stabilité des effectifs. On anticipe néanmoins une forte et rapide dégradation de la situation si l'activité devait continuer à se détériorer.

➤ **Dans le commerce de gros de fruits et légumes tourné vers la restauration hors domicile (RHD)**, l'activité demeure également très impactée.

Au plan quantitatif, le chiffre d'affaires, les volumes et la productivité sont en baisse sur le segment RHD. En cumul, sur la période de Janvier au 15 sept 2020, cette baisse représente -23 % en chiffre d'affaires et -25 % en volumes.

En termes de perspectives, c'est l'inquiétude qui domine face aux mesures sanitaires qui pourraient impacter le secteur de la RHD (fermetures partielles, localisées...). L'autre inquiétude particulièrement prégnante est celle de défaillances d'entreprises en cascade sur le circuit RHD. Une

première vague de défaillances est possible dans les semaines qui viennent (avec les comptes de saison), une seconde en avril quand les prêts garantis par l'Etat (PGE) devront commencer à être remboursés.

➤ **La situation du Commerce de gros horticole demeure fragile.** Les pertes enregistrées pendant le confinement ont été sévères (74 % de perte de CA pour les opérateurs en fleurs coupées et de 54 % pour les opérateurs plantes en pots et pépinières) pour une activité très saisonnière. Si celle-ci a connu un net rebond, mais inégal (contexte toujours difficile dans le secteur de la fleur coupée, plus dépendant de l'hôtellerie/événementiel), depuis la levée du confinement, celui-ci ne suffira pas à les effacer. 20 % des entreprises du secteur prévoient des plans sociaux à moins de 6 mois et 26 % restent dans l'incertitude.

➤ **Dans le commerce de gros de tissus (linges de table, draps, serviettes),** on estime les pertes sur 2020 à -40 à -45 %, et moins 60 % sur les six derniers mois. L'hôtellerie et l'évènementiel d'affaire sont à l'arrêt. Le comportement de l'hôtellerie saisonnière (stations de ski notamment) sera déterminant. La tendance est, de ce côté, à l'attentisme faute de certitudes sur les conditions sanitaires et de travail dans les mois à venir. L'essentiel des achats sont suspendus.

Le diagnostic ci-dessus est une base à partir de laquelle les entreprises devront établir leur propre diagnostic conformément à l'article 8 du présent accord.

Il a été établi en lien avec les retours des entreprises à l'enquête relative aux impacts du Covid menée au sein de la branche.

Dans ce contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de la Covid-19, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de prendre leurs responsabilités, afin d'engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et réduire le risque de destruction d'emploi.

Par le présent accord, ils conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche.

Dans la mesure où elle correspond le mieux à la réalité du terrain, l'ouverture des négociations au sein de l'entreprise avec les délégués syndicaux lorsqu'ils existent, est obligatoire. A ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020, et permet le recours à l'activité partielle en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Il a vocation à servir de boîte à outils aux entreprises de la branche, qui peuvent s'en saisir si elles le souhaitent. Il ne présente aucun caractère obligatoire.

#### ➤ **Article 1<sup>er</sup> : champ d'application**

Le présent accord vise toutes les entreprises (identifiées par leur numéro SIREN) entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros n°3044 (IDCC 0573) intégrant la convention collective du négoce de tissus (IDCC 1761), la convention collective du négoce de confiserie (IDCC 1624) et la convention collective du négoce de fournitures dentaires (IDCC 0635), conformément au nouveau périmètre de mesure de l'audience syndicale défini par le courrier de la direction générale du Travail du 12 novembre 2019, à l'exclusion des entreprises relevant des secteurs d'activité suivants :

- Commerce de gros de matériel électrique et électronique
- Commerce de gros d'appareils sanitaires, de chauffage et de canalisation à l'exception du commerce de gros des matériaux de construction et de verre à vitres
- Commerce de produits et services par automates sur des lieux privés ou ouverts au public incluant - selon les cas - maintenance technique des matériels et logistique des approvisionnements principalement alimentaires.

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 salariés, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

➤ **Article 2 : période d'application du dispositif**

Le dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable prévu par le présent accord est mis en œuvre dans la branche à compter du premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal Officiel et s'applique aux documents unilatéraux pris en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Un point de suivi annuel sera fait par les partenaires sociaux dans le cadre de la CPPNI de branche.

La date à partir de laquelle l'employeur demande le placement en activité partielle de ses salariés ne peut pas être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'administration.

➤ **Article 3 : activités et salariés concernés**

Tous les salariés de la branche ont vocation à bénéficier du régime d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable quelle que soit la nature de leur contrat, (CDI, CDD, contrats en alternance) y compris les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, et quelle que soit la nature de leurs fonctions.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité partielle.

➤ **Article 4 : réduction de l'horaire de travail**

La réduction de l'horaire de travail au titre de l'activité partielle ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Cette limite peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans l'accord collectif ou le document unilatéral pris par l'employeur lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale conformément à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020.

Les modalités de réduction de l'horaire de travail jusqu'à 50% de la durée légale feront l'objet d'une information du CSE, s'il existe, ainsi que des salariés concernés.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif, étant précisé que cette notion de durée d'application diffère de celle de période de référence.

Un point entre les parties sera fait tous les 6 mois sur l'application de cette réduction.

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à faire preuve d'équité dans la répartition de cette réduction entre les différents salariés concernés, afin que chaque salarié dispose du même temps travaillé et du même temps chômé.

Ainsi, dans une même équipe à poste équivalent et compétences égales, l'entreprise s'organisera dans la mesure du possible pour que la charge de travail soit répartie afin d'assurer une rotation du niveau d'activité partielle, de façon à limiter la baisse de salaire.

Cette équité de rotation entre les salariés disposant des mêmes compétences sera examinée lors des réunions du CSE de l'entreprise.

Les entreprises veilleront également à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

La réduction du temps travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

➤ **Article 5 : engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle**

• **Engagements en matière d'emploi :**

Les partenaires sociaux rappellent que l'enjeu de ce dispositif est la préservation des emplois dans la branche durant le temps de la crise actuelle.

Conformément à l'article 2 du décret du 28 juillet 2020 modifié par le décret du 29 septembre 2020, « l'autorité administrative peut interrompre le versement de l'allocation lorsqu'elle constate que les engagements » notamment en matière d'emplois « ne sont pas respectés ». « Le remboursement dû par l'employeur n'est pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ».

Les engagements pris par l'entreprise ou l'établissement en matière d'emploi dans le cadre de l'article 1, IV du décret du 28 juillet 2020 sont les suivants :

L'entreprise ou l'établissement qui utilisera ce dispositif spécifique s'engage à ne pas effectuer de licenciements pour motif économique tels que prévus à l'article L1233-3 du code de travail pendant la durée d'application du dispositif d'APLD défini dans le document unilatéral. Il est précisé que si le chiffre d'affaires de l'entreprise ou de l'établissement diminuait de plus de 50% sur une période de 6 mois par rapport au même mois de l'exercice 2018-2019, précédant la crise sanitaire, l'engagement de l'employeur en matière de maintien dans l'emploi se terminerait.

En cas de surcroît d'activité, l'employeur s'engage à ne pas avoir recours à la sous-traitance ou à l'intérim pendant la période d'activité partielle pour les emplois concernés par le dispositif d'activité partielle sauf pour les périodes pendant lesquelles les salariés concernés ne sont plus en activité partielle.

L'entreprise s'engage aussi à ne pas cumuler, sur une même période et pour un même salarié, le dispositif d'activité réduite avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code de travail – ce non-cumul n'étant pas exclusif du recours au dispositif d'activité partielle pour d'autres salariés non concernés par le dispositif d'activité réduite.

## • Engagements en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises. Il s'agit, notamment, de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis technologiques et environnementaux. Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), et notamment les huit certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche.

À ce titre, les partenaires sociaux sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé dans le dispositif d'activité réduite peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...). Ainsi les entreprises s'engagent à étudier toute demande d'entretien et de formation.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

A ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'Etat de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences (AKTO) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE- formation pris en charge à 100% par l'OPCO, 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, 3° du code du travail.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) précisera les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins, notamment des TPE-PME et transmettra à la Section Paritaire Professionnelle (SPP) des commerces de gros au sein de l'Opérateur de compétences AKTO afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits ci-dessus.

Un document récapitulatif des financements de l'OPCO AKTO sera élaboré et transmis aux entreprises pour une parfaite information et mobilisation des dispositifs.

La liste des besoins en matière de formation professionnelle est établie par la CPNEFP de branche et est consultable sur le site Internet Pro RH. Elle peut faire l'objet d'évolutions, en lien avec l'Opco ou l'observatoire des métiers.

Ces engagements doivent répondre à un double objectif :

- Se former aux métiers de demain
- Et s'assurer de la capacité des salariés de répondre aux problématiques actuelles en matière d'emploi et leur donnant la faculté de répondre à des besoins immédiats.

Dès lors qu'un salarié placé en activité partielle souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut notamment mobiliser son compte personnel de formation. 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 envisagée.

L'abondement de l'employeur à ce titre sera pris en charge par l'OPCO AKTO conformément aux textes en vigueur et aux décisions arrêtées au sein de la SPP commerces de gros.

➤ **Article 6 : Indemnisation des salariés**

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable et le décret du 29 septembre 2020.

Cette indemnité est égale à 70 % de la rémunération brute servant de base de calcul pour l'indemnité de congés payés, ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle de travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour calculer cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du Smic. Hors cas particuliers (ex. : apprentis payés en pourcentage du SMIC), le montant plancher de cette indemnité correspond au SMIC net.

➤ **Article 7 : Transfert de personnel**

Afin de limiter le recours à l'activité partielle quand elles disposent des compétences requises en interne, les entreprises s'engagent à examiner, le cas échéant, chaque situation permettant le prêt de main d'œuvre entre chaque service, établissement et société du groupe auquel elles appartiennent, dans le respect de l'article L 8241-2 du code du travail, et du principe de volontariat des salariés concernés.

Le prêt de main-d'œuvre requiert au préalable l'accord explicite du salarié concerné. Cet accord est acté par son inscription dans un avenant au contrat de travail. S'il refuse, le salarié ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire. À l'issue de la mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

L'avenant au contrat de travail doit comporter les éléments suivants :

- Durée de la mise à disposition
- Tâches confiées dans l'entreprise utilisatrice
- Horaires et lieu d'exécution du travail
- Caractéristiques particulières du poste de travail
- Période probatoire et sa durée définie par accord entre l'entreprise prêteuse et le salarié
- Intégration à son poste de travail ou un poste équivalent à périmètre constant.

L'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice doivent signer une convention désignant uniquement un salarié, qui mentionne les éléments suivants :

- Durée de la mise à disposition
- Identité et la qualification du salarié

- Mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse

De ce fait, les salariés concernés et volontaires verront leurs salaires maintenus. Les frais supplémentaires éventuels (frais d'hôtel, de repas et de transport) seront pris en charge par l'entreprise d'accueil. Les éléments de rémunération resteront ceux de la structure d'origine, sauf accord particulier.

La cessation du prêt de main-d'œuvre à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.

➤ Article 8 : Adaptation des dispositions du présent accord de branche au sein des entreprises

Les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaborent un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect des stipulations du présent accord.

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

- le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord ;
- les activités et les catégories de salariés concernés ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 4 ;
- la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'activité partielle est sollicité. Le bénéfice du dispositif est accordé, conformément au présent accord, dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs ;
- les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle. Cette information devra avoir lieu au moins tous les trois mois en application de l'article 9 du présent accord

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de six mois. En l'absence de réponse dans ce délai l'administration est réputée avoir homologué le document. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan portant sur le respect des engagements.

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 œuvre 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 œuvre de l'activité partielle.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

➤ **Article 9 : modalités d'information des institutions représentatives du personnel et des salariés sur la mise en œuvre de l'accord**

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant par tout moyen.

L'employeur informe individuellement les salariés au moins 72 heures ouvrées préalablement à leur entrée dans le dispositif d'activité partielle et à leur sortie du dispositif par écrit. Ce délai est applicable dans les cas où l'employeur demande le placement en activité partielle de ses salariés sans rétroactivité par rapport à sa date de demande.

L'employeur fournit au minimum tous les trois mois aux organisations syndicales, au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité partielle ;
- le nombre mensuel d'heures chômées ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'activité partielle ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI ([cgl@cgl-cf.com](mailto:cgl@cgl-cf.com)) :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
- ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif à l'activité partielle.

➤ **Article 10 : conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif**

Les entreprises mettant en œuvre le dispositif spécifique d'activité partielle doivent s'engager, dans un objectif de solidarité avec les salariés concernés, concernant leurs dirigeants salariés de droit français (ayant le statut de mandataires sociaux au sein d'une seule entreprise) et les actionnaires, à encadrer les conditions de détermination de leurs éléments de rémunération proportionnellement aux efforts consentis par les salariés pendant la période d'application du dispositif.

➤ **Article 11 : maintien de certaines garanties pendant l'activité partielle de longue durée**

Les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, les risques d'inaptitude et le risque chômage, ou qui bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, continuent de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils sont placés en position d'activité partielle de longue durée, indépendamment des stipulations contraires de l'acte instaurant les garanties dans les conditions prévues au même article L. 911-1 et des clauses du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur ou du règlement auquel il a adhéré.

Il est rappelé que le dispositif d'activité partielle n'a pas d'impact pour le salarié concernant :

- l'acquisition des congés payés,
- l'ouverture des droits à la retraite de base,
- l'alimentation du compte CPF.

➤ **Article 12 : durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Conformément aux dispositions légales les entreprises peuvent déposer leurs documents unilatéraux auprès de l'autorité administrative jusqu'au 30 juin 2022 au plus tard. Le présent accord couvre ces documents le temps de leur application soit jusqu'au 30 juin 2025 . Il entrera en vigueur le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Un point de suivi annuel sera fait par les partenaires sociaux dans le cadre de la CPPNI de branche, plus particulièrement sur le maintien des cotisations et le pourcentage de prise en charge de l'APLD.

➤ **Article 13 : 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 d'entreprise 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 9 du présent accord.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés. La CPPNI examine ce point au moins une fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

➤ **Article 14 : révision**

Le présent Accord pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail.

Les demandes de révision devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des autres parties représentatives ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine. La demande de révision devra obligatoirement être accompagnée de propositions sur les thèmes dont il est demandé la révision.

Les parties représentatives se réuniront alors dans les 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

➤ **Article 15 : 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.