

Activité réduite pour le maintien en emploi (APLD)

Accord du 25 mai 2021

(Non étendu, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension, jusqu'au 30 juin 2025)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GNI

GNC

SNRTC

Umih

Syndicat(s) de salariés :

CFDT

CFE CGC

FO

Préambule

La crise sanitaire liée au Covid-19 a des conséquences très importantes sur l'activité socio-économique.

L'impact financier et économique a été particulièrement ressenti par les secteurs du voyage et de l'hôtellerie, qui ont été et sont toujours paralysés par les mesures d'isolement, des restrictions de déplacement, des fermetures de frontières et enfin les confinements, couvre-feu et restrictions de circulation mis en place tout au long des années 2020 et 2021.

Cette situation est sans précédent depuis la Seconde Guerre mondiale.

Cette crise touche de plein fouet l'aviation avec un trafic mondial en forte chute.

Le trafic mondial de passagers a connu un déclin sans précédent dans l'histoire de l'aviation. Selon l'Association internationale du transport aérien (IATA), qui regroupe la plupart des compagnies aériennes du monde, le nombre de passagers a plongé de 66 % sur 2020, par rapport à 2019. Pas un seul continent n'est épargné.

Aéroports de Paris (qui gère les aéroports de Roissy-Charles de Gaulle et Orly) avait annoncé avoir accueilli 33,1 millions de passagers sur 2020, soit une baisse par rapport à l'année précédente de 69 % (- 71 % pour l'international, - 72 % pour l'Europe et - 58 % pour les vols domestiques en France). Face à une nette baisse du trafic au premier confinement, l'aéroport d'Orly, au sud de Paris, avait même fermé, fin mars, pour ne rouvrir que fin juin. À Roissy et Orly, encore aujourd'hui, des terminaux restent fermés.

« Le premier trimestre de l'année restera extrêmement difficile », écrit l'IATA, face à la montée des cas partout dans le monde, l'apparition de variants plus contagieux, qui ont contraint à prendre des restrictions encore plus fortes sur les voyages, même en France. « Bien que le déploiement du vaccin soit une bonne nouvelle pour l'espace aérien, la vaccination a été lente jusqu'à présent, et cela prendra du temps avant que son impact se reflète sur le nombre des passagers », pronostique l'IATA.

Un retour à la normale n'est prévu qu'à partir de 2024 selon l'Association du Transport Aérien International voire entre 2024 et 2027 pour la société Aéroports de Paris.

La chute du tourisme international a un impact majeur direct sur l'industrie hôtelière, touchée par ailleurs de plein fouet par la crise sanitaire.

Par ailleurs, les mesures de confinement du printemps, les restrictions sanitaires qui ont accompagné le déconfinement, les nouvelles mesures restrictives prises à l'automne 2020 puis au printemps 2021 et les mesures restrictives concernant notamment le secteur de l'événementiel ont fortement impacté la branche HCR dans toutes ses composantes : hôtels, restaurants, bars, traiteurs, ...

Sur l'ensemble de la filière HCR, à la suite d'un second trimestre 2020 presque à l'arrêt (la baisse avait atteint - 88 %), les professionnels de la filière HCR restent très affectés par la crise sanitaire au cours de la saison estivale.

A un an d'intervalle, leur chiffre d'affaires chute de - 30 % sur l'ensemble du troisième trimestre 2020. La tendance annuelle plonge un peu plus pour s'inscrire en deçà à - 36 % à l'issue de l'été (source XERFI / i+c).

Concernant l'hôtellerie, la crise se traduit par un recul de 35% du chiffre d'affaires.

A fin septembre 2020, le RevPAR (taux d'occupation x prix moyen) hôtelier global en France s'établissait en retrait de 57,5% par rapport à l'année 2019 (source Observatoire Mkg Consulting – Octobre 2020).

La décision de nouveau confinement applicable à compter du 30 octobre a détérioré encore plus cette situation de même que les mesures de restriction d'activité et de circulation prises au cours du 1^{er} semestre 2021.

Les spécialistes prévoient que les niveaux d'occupation des hôtels européens ne se redresseront pas avant 2023.

Concernant la restauration, elle enregistre un recul à la fin du 3^{ème} trimestre de 27%, grâce à une amorce de reprise à la suite du premier déconfinement.

Toutefois, les perspectives du dernier trimestre sont extrêmement alarmistes compte tenu du nouveau confinement et des très sérieuses incertitudes autour des fêtes de fin d'année, (source XERFI / i+c)

Quant aux débits de boissons, le recul est de 23% au 3^{ème} trimestre ((source XERFI / i+c).

Avec la crise sanitaire, le chiffre d'affaires du tourisme a diminué de 30 à 40 milliards d'euros. En moyenne, les établissements ont connu une baisse de 52% de leur chiffre d'affaires en 2020 et anticipent une baisse de 63% en 2021. Une région sur deux anticipe des baisses de chiffre d'affaires supérieures à 60% et notamment une baisse de 69% en Ile de France.

Enfin, 59% anticipent une activité ralentie à la sortie de la crise dont notamment 71% des hôteliers et 65% des hôtels-restaurants. (source Etude Akto – Impacts de la crise sanitaire).

Au regard de ces éléments (fermeture des frontières, renforcement des règles d'entrée et sortie des personnes en provenance de pays étrangers entraînant notamment la chute du trafic aérien) mais également des annonces gouvernementales successives restreignant les déplacements (instauration d'un couvre-feu à partir de 21h puis annonce d'un nouveau confinement à compter du 30 octobre 2020 puis annonces de nouvelles restriction au cours du 1^{er} semestre 2021) et des mesures sanitaires (restriction du nombre de personnes à une même table au restaurant, distanciation des tables à respecter puis fermeture des bars et restaurants à compter du 30 octobre), l'année 2021 s'annonce également comme fortement dégradée et l'avenir d'un nombre important d'entreprise du secteur est en jeu.

« Les professionnels de l'hébergement-restauration devront attendre l'année 2022 pour espérer retrouver un niveau d'activité comparable à celui du début 2020. Avec une saison quasi blanche pour les stations de ski et un horizon de réouverture des bars et des restaurants inconnu, le redressement de l'activité sera très graduel en 2021. Et même si de nombreux voyages et événements initialement prévus en 2020 peuvent sans doute être réalisés en 2021, ils ne viendront pas en sus, les temps et budgets loisirs des ménages n'étant pas extensibles. Par ailleurs, de nombreuses défaillances d'entreprises sont à prévoir parmi les établissements les plus fragiles ce qui limitera la capacité de rebond du secteur ». (étude Xerfi – avril 2021).

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la pandémie de la covid 19, dont les répercussions atteignent directement et durablement les professionnels de la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un dispositif spécifique d'activité partielle permettant de faire face, au mieux, à cette situation exceptionnelle et prendre le relais des mesures d'activité partielle mises en place pour le secteur HCR jusqu'à la fin du 1^{er} semestre 2021.

Ils ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des entreprises de la branche et le risque majeur de grande fragilisation de son tissu économique et social.

L'activité partielle a été le principal levier utilisé pour préserver l'emploi et les compétences et les qualifications des salariés au sein des entreprises de la branche.

En plus de leurs préoccupations prioritaires liées à la santé de leurs salariés via la rédaction d'un protocole sanitaire dans la branche, la priorité des organisations patronales et syndicales est aujourd'hui de soutenir l'emploi dans les entreprises de la branche qui continuent à être affectées par une baisse durable de leur activité.

C'est donc dans ce contexte que les partenaires sociaux, conscients de leur responsabilité, conviennent par cet accord, de la nécessité de mettre en place le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) au sein de la branche, conformément à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et aux décrets n° 2020-926 du 28 juillet 2020, n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 et n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 fixant ses modalités d'application.

Ils souhaitent rappeler que l'accord de branche joue un rôle supplétif par rapport aux accords négociés au niveau des établissements, entreprises ou groupes.

Il permet le recours à l'activité réduite 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.

Grace à ce dispositif, les entreprises pourront mettre en œuvre durablement l'activité partielle dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.

Les partenaires sociaux de la branche recommandent fortement la négociation d'entreprise dès lors que les conditions le permettent : celle-ci doit être un préalable dans les entreprises dans lesquelles un ou plusieurs délégués syndicaux ont été désignés.

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y compris les contrats en alternance, ainsi que les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants :

55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowlings)

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 - Conditions de mise en œuvre de l'activité partielle longue durée

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui ne disposent d'aucun délégué syndical, le présent accord de branche peut s'appliquer directement, dans les conditions prévues aux articles suivants.

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, une négociation loyale doit être ouverte sur la mise en place du présent dispositif spécifique d'activité partielle. Cette négociation devra notamment et nécessairement porter sur le périmètre des emplois concernés. Dans l'hypothèse où cette négociation n'aboutirait pas, les parties prévoient expressément que le présent accord de branche ne peut être mis en œuvre qu'après la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

Par ailleurs, pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, dans l'hypothèse d'une dégradation de la situation économique en cours d'utilisation de ce dispositif spécifique, et avant toute décision, l'employeur se réunira avec le/les délégués syndicaux. Cette réunion permettra de faire le point sur la situation et d'envisager les éventuelles évolutions du dispositif à travers la négociation. Dans ce cas, une négociation loyale doit être ouverte et aboutir soit à un accord majoritaire soit à la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

L'accord d'entreprise ou le document unilatéral prévu à l'article 3 est transmis au secrétariat de la CPPNI HCR, de manière anonymisé.

Article 3 – Elaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les entreprises 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 œuvre du présent accord à la situation de l'entreprise ou de l'établissement dans le respect des stipulations du présent accord.

Ce document est élaboré par l'employeur après consultation du Comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe.

3.1 - Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra préciser :

- 1) Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité
- 2) La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité réduite qui peut être reconduite dans le respect de la durée maximale prévue à l'article 8 dudit accord ;
- 3) Les activités et salariés ou catégories de salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- 4) La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- 5) Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- 6) Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent, s'ils le peuvent, des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée du recours au dispositif ;
- 7) Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

3.2 - Ce document unilatéral peut également prévoir :

1° Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;

Les parties soulignent l'importance, dans le contexte de crise actuelle, de partager les efforts. Elles appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel.

2° Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés dans le respect des dispositions légales et utilisent leur compte personnel de formation notamment dans le cadre de projet coconstruit pouvant associer l'employeur à travers un abondement, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;

3° Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

Ce document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation dans les conditions prévues à l'article 10 du présent accord.

En présence d'un Comité social et économique (CSE) dans l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalable rendu par le CSE ou de la convocation au CSE justifiant que l'avis du CSE soit réputé négatif en raison de l'absence d'avis rendu dans le délai applicable.

Ce document peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

Article 4 – Précisions relatives au contenu du document

Le document élaboré par l'employeur comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Ce diagnostic est présenté au comité social et économique lors de la consultation prévue à l'article 3.

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

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée au sens de l'article 10 ter de l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020. Il ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu par l'article L 5122-1 du Code du Travail.

Un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu par l'article L 5122-1 du Code du Travail pour d'autres salariés pour l'un des motifs prévus par l'article R 5122-1 du Code du Travail à l'exception du motif de conjoncture économique.

Le dispositif d'activité réduite permet de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Article 5 – Réduction maximale de l'horaire de travail

Le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40% de la durée conventionnelle ou contractuelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document élaboré par l'employeur. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Cette limite peut toutefois être portée à 50% sur décision de l'autorité administrative et dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise dûment expliquée dans le document élaboré par l'employeur.

Les entreprises veilleront 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.

Article 6 – Indemnisation des salariés

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

Le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramené à un montant horaire sur la base de la durée conventionnelle ou contractuelle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir une indemnisation du salarié supérieure au minimum légal.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée après consultation du CSE s'il existe.

Dans le cadre de la législation 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 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.

Article 7 – Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

7.1 – Les engagements en matière d'emploi

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

Lorsqu'une entreprise met en place le dispositif spécifique d'activité partielle, elle s'engage obligatoirement à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique, tels que définis à l'article L 1233-3 du Code du Travail dans les conditions suivantes. Cela inclut l'impossibilité de mettre en œuvre un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) sauf si le seul volet du PSE est un plan de départ volontaire (PDV).

Le document détermine le périmètre des emplois concernés, celui-ci couvrant l'ensemble des emplois de l'entreprise, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi.

Les engagements en matière d'emploi s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise telle que définie par l'accord ou le document élaboré par l'employeur.

Les partenaires sociaux soulignent que les engagements en matière d'emploi peuvent être remis en cause si les perspectives d'activités se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou le document unilatéral mentionné à l'article 3 du présent accord, et cela conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

7.2 Les engagements en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation continue afin de maintenir et développer la qualification des salariés. Ils soulignent l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour développer les qualifications et compétences des salariés ou leur permettre une reconversion professionnelle.

Les signataires conviennent de l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance des activités CHRD.

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

Il s'agit, notamment, de préparer les salariés aux qualifications et compétences de demain et de sécuriser leur parcours professionnel.

En effet, les partenaires sociaux de la Branche rappellent les possibilités de mobiliser les ressources disponibles de l'OPCO AKTO pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, notamment en mobilisant prioritairement le FNE Formation.

Indépendamment de leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail) sont concernées, notamment toutes actions de formation, de qualification 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 PROA,
- ✓ des projets coconstruits par le salarié pouvant associés 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.

Dès lors qu'un salarié bénéficiant du dispositif spécifique APLD décide de mobiliser les droits qu'il a acquis au titre du CPF pour se former, les parties signataires s'accordent sur le fait que, dans le cas où les droits acquis par le salarié ne couvriraient pas l'intégralité du coût de la formation, un financement complémentaire pourra être envisagé. Sur proposition de la Branche, cette mesure sera soumise à l'accord de l'OPCO AKTO, sous réserve de ses disponibilités financières.

Pour une pleine efficacité dans la gestion des moyens gérés paritairement par l'OPCO AKTO, et compte tenu des circonstances, les signataires s'engagent dans une démarche constructive avec l'Etat et proposent la constitution d'un groupe de travail paritaire constitué de membres de la CPNE HCR pour assurer le suivi des mesures.

7.3 Autres engagements

1- Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle longue durée, les partenaires sociaux de la branche insistent auprès des entreprises pour qu'elles aient le sens des responsabilités en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel et en appliquant un principe de modération des rémunérations, de quelle que nature qu'elles soient, des dirigeants et actionnaires de l'entreprise concernée.

2- Recours à la sous-traitance

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou à l'intérim pour remplacer des emplois qui sont en activité partielle.

7.4 Impact du dispositif spécifique d'activité partielle

Il est rappelé que la réglementation en vigueur au moment de la signature dudit accord prévoit 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,
- le maintien des garanties prévoyances et santé,
- l'alimentation du compte CPF selon les dispositions en vigueur.

Article 8 – Date et durée d'application

Le document élaboré par l'employeur détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise.

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

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

Article 9 – Modalités d'information des instances représentatives du personnel

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite et du suivi des engagements fixés par le document homologué.

Les informations transmises au Comité social et économique portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe, au moins tous les trois mois, lorsqu'il existe, le Comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

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, de l'entreprise ou du groupe, 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.

Article 10 – Procédure d'homologation ou de validation

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 unilatéral,
- de l'avis rendu par le Comité social et économique, si ce comité existe,
- et en cas de désaccord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, du PV de désaccord ou du relevé de conclusion prévu à l'article 2.

La décision d'homologation 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 ou de validation 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 mentionné à l'article 9.

Article 11 – Durée de l'accord et entrée en vigueur

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents visés dans cet accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 12 – Révision, dénonciation et modification

Les dispositions prévues par le présent accord pourront faire l'objet de modification ou de révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 13 – Modalités de suivi du présent accord

La CPPNI aura la charge d'assurer le suivi du présent accord avec, dans la mesure du possible, les indicateurs suivants par tranche de 6 mois en sollicitant la CPNE HCR :

- nombre d'entreprise ayant recours au dispositif ALPD de branche et ceux par accord d'entreprise,
- nombre de salariés concernés,
- volume d'heures total sur la période,
- nombres de CPF mobilisés sur la période,
- nombre de parcours PRO-A signés.

Par ailleurs, et compte tenu de l'évolution permanente de la situation sanitaire et économique ainsi que de la réglementation en vigueur, les parties conviennent de se retrouver régulièrement afin de faire un bilan de la situation, de l'utilisation du dispositif négocié et de le faire évoluer si besoin.

Ainsi, une réunion des organisations signataires de cet accord sera organisée à l'initiative de la partie la plus diligente à l'issue du second semestre 2021.

Article 14 – Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L 2232-10-1 du Code du Travail.

Article 15 – Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D 2231-2 du code du travail.