

PROJET - ACCORD RELATIF AU DISPOSITIF SPÉCIFIQUE D'ACTIVITÉ PARTIELLE

Sommaire

Préambule	2
CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION	4
Article 1 Champ d'application territorial et professionnel	4
Article 2 Salariés et activités éligibles	4
2.1 Principe général d'éligibilité	4
2.2 Cas particuliers des salariés en intercontrats	4
CHAPITRE II – CONDITIONS D'APPLICATION	5
Article 3 Indemnisation des salariés	5
Article 4 Conséquences de l'entrée dans le dispositif	6
Article 5 Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos	6
Article 6 Efforts proportionnés des instances dirigeantes	6
Article 7 Engagement de la branche en matière de formation professionnelle et mobilisation individuelle du compte personnel formation	7
Article 8 Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'entreprise	8
Article 9 Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel	9
CHAPITRE III – STIPULATIONS FINALES	10
Article 10 Entrée en vigueur et durée	10
Article 11 Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés	10
Article 12 Conditions de suivi	10
Article 13 Conditions de révision	10
Article 14 Dépôt et extension	11
Article 15 Conditions d'adhésion	11
ANNEXE – TRAME-TYPE DE DOCUMENT UNILATÉRAL DE L'ENTREPRISE OU DE L'ETABLISSEMENT	13

Préambule

Devant la situation exceptionnelle liée à la propagation du Covid-19 à laquelle la France est confrontée, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (IDCC 1486) 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, notamment des entreprises de moins de 250 salariés.

La crise épidémique de Covid-19 a notamment eu pour conséquence le ralentissement de l'activité socio-économique du pays et l'activité partielle a été le principal levier utilisé pour préserver l'emploi et les compétences des salariés au sein des entreprises de la branche durant la période de confinement.

La priorité des organisations professionnelles et syndicales de salariés 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, et ont besoin à ce titre d'un accompagnement de moyen terme de la part de l'État et de l'Unedic.

Si certains secteurs ont été très durement touchés comme l'évènement, ou encore les entreprises de la branche dont le cœur de métier est la fourniture de prestations intellectuelles auprès de clients des secteurs d'activité les plus touchés par la crise, tels que l'automobile et l'aéronautique, ou celles fortement dépendantes de la commande publique, c'est l'ensemble des métiers de la branche qui ont été impactés.

Dans sa note de conjoncture du 8 juillet 2020, l'INSEE confirme le fort impact économique de la crise sur les activités de la branche du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'évènement. Ainsi, il est constaté la perte d'activité de 22% au deuxième trimestre 2020 des « activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien ».

La Dares, dans le cadre de la publication, le 26 août 2020, des résultats de son enquête « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) pendant la crise sanitaire Covid-19 », souligne également que :

- Le manque de débouchés / d'activité est une préoccupation sinon la préoccupation majeure de 46,5% des entreprises d'« information et communication » (catégorie comprenant les acteurs du numérique) et 30,2% des entreprises des « activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien » (catégorie comprenant les activités d'ingénierie et de conseil). Ce manque de débouchés est également une évidence pour le secteur de l'évènementiel.
- Cela conduit 7,4% des entreprises d'« information et communication » et 5,6% des entreprises des « activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien » à anticiper une baisse de leurs effectifs dans les trois prochains mois. Pour ces deux catégories d'acteurs, respectivement 31,5% et 36% des entreprises déclarent ne pas pouvoir se prononcer. En effet, l'incertitude sur le niveau et l'échéancier des sollicitations des secteurs clients pèse fortement sur ces prévisions.
- En effet, pour une entreprise sur deux (51,1%) d'« information et communication » et une entreprise sur quatre (26,9%) des « activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien », l'activité mettra « *plus de 3 mois à revenir à la normale* » ou elle a été affectée « *d'une manière plus durable et ne reviendra pas à la situation antérieure avant la fin de l'année* ».
- Les difficultés anticipées pour la reprise sont les mêmes : manque de débouchés pour les activités pour 50,8% des premiers et 40,4% des seconds.

Les difficultés des six derniers mois ont été amorties par le recours à l'activité partielle et aux ressources financières propres des entreprises. En l'absence de nouvelles mesures à la sortie de l'été 2020 et dans un scénario où l'impact sur l'activité serait moitié moindre pour les entreprises de la branche (-11%) dans les mois à venir, l'ensemble de ces éléments chiffrés conduisent les signataires à estimer que ce sont 6 à 7% des effectifs qui pourraient être menacés par un licenciement économique, une fin de contrat non renouvelée, etc. (il y a un effet d'amortissement en limitant les marges des entreprises, en puisant dans les capacités financières...). Cela représente près de 70 000 salariés, la branche comptant au 31 décembre 2019 un peu plus d'1 million de salariés (estimation opiiec.fr). Dans les scénarios plus pessimistes, les 100 000 salariés concernés pourraient être dépassés.

Au global, la branche étant ces dernières années sur un rythme de 50 000 créations nettes d'emploi par an (~5% de croissance), ce sont réellement 120 000 à 170 000 emplois qui sont dans la balance.

Sur la base de ce diagnostic, qui sera utilement complété par le rapport CPPNI tel que mentionné à l'article 12, les partenaires sociaux de la branche ont donc conclu le présent accord afin d'assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, en application du dispositif temporaire créé par l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, afin de faire face aux conséquences économiques de la crise sanitaire du Covid-19.

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.

Grâce à ce dispositif, les entreprises pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre durablement l'activité partielle, dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la négociation d'entreprise dès lors que les conditions le permettent.

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1

Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1 de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil du 15/12/1987 (IDCC 1486).

Article 2

Salariés et activités éligibles

2.1 Principe général d'éligibilité

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est entendu entre les partenaires sociaux de la branche que le DSAP ne peut être mis en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2.2 Cas particuliers des salariés en intercontrats

Les partenaires sociaux conviennent qu'il n'est pas possible d'inclure dans le DSAP les salariés dits en attente de mission, intercontrat ou interchantier pendant plus de trente (30) jours ouvrés ininterrompus dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise. La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion. Cette période correspond à la période de confinement de la population mise en œuvre en réaction à la pandémie de Covid-19 prolongée de six (6) mois, afin de prendre en compte la baisse d'activité significative engendrée par cette mesure sanitaire.

Dans les entreprises dont l'activité principale correspond au code NAF 70.22Z, ne pourront pas être concernés par le DSAP les salariés dont le taux d'occupation est inférieur de plus 15 points de pourcentage, sur une période de six (6) mois précédant la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise, au taux d'occupation moyen des salariés de l'entreprise sur la même période.

A titre d'illustration, pour une entreprise dont les salariés ont un taux d'occupation moyen de 70%, est exclu du DSAP le salarié dont le taux d'occupation propre est inférieur à 55%.

Pour ce calcul, le taux d'occupation est défini comme le rapport entre le temps passé par le salarié à des missions et le temps de travail total de ce dernier.

Ces règles relatives aux intercontrats ne sont applicables qu'aux entreprises dans lesquelles les salariés peuvent être concernés par des périodes d'attente de mission, d'intercontrat ou d'interchantier.

CHAPITRE II – CONDITIONS D'APPLICATION

Article 3 Indemnisation des salariés

Le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L.5122-1 du Code du travail.

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail au titre du DSAP ne peut être supérieure à 40% de la durée légale du travail. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application du DSAP prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8, dans la limite d'une durée de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non jusqu'au 31/12/2022. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du DSAP reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (ci-dessous « rémunération brute mensuelle ») comme suit :

RÉMUNÉRATION TOTALE BRUTE MENSUELLE	INDEMNISATION GARANTIE (% de la rémunération horaire brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés)
Inférieure à 2 100 €	98%
Entre 2 100 € et le plafond de la Sécurité sociale	80%
Égale ou supérieure au plafond de la Sécurité sociale	75%

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100% de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement dans le DSAP de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 SMIC, soit 6 927,39 € mensuels en 2020.

Conformément à l'article 7 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 euros.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou 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.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine :

4 jours X 3,5 heures = 14 heures à indemniser

Article 4

Conséquences de l'entrée dans le dispositif

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60^{ème} heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues).

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 salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le DSAP.

Les périodes de recours au DSAP sont prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 5

Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos

A titre préventif, sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des politiques internes en la matière, les entreprises peuvent inciter les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés payés acquis et de leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté...) préalablement à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle.

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi, il fixe la date de départ, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur. Il doit notamment permettre au salarié de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum douze (12) jours ouvrables de congés payés, pendant la période légale de prise des congés payés, conformément aux dispositions légales, réglementaires et de l'accord d'entreprise s'il existe.

Article 6

Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de justice en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel. Ainsi, aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) au sein de l'entreprise.

Cette stipulation s'applique ainsi aux salariés :

- Gérants et cogérants des SARL ;
- Présidents et associés des SAS ;

- figurant sur la liste des dirigeants des entreprises cotées indiquée dans les rapports qu'elles ont obligation de publier.

Le cas échéant, dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Les partenaires sociaux estiment qu'il est souhaitable, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, justice et solidarité, de surseoir au versement de dividendes pendant les périodes de recours au DSAP.

Ces efforts, ou le cas échéant, l'absence d'efforts consentis, sont mentionnés au sein du document élaboré par l'employeur, visé à l'article 8 du présent accord.

Article 7

Engagement de la branche en matière de formation professionnelle et mobilisation individuelle du compte personnel formation

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP). 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 Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP) ainsi qu'au Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitation (RSCH), comme prévu à l'article L.6323-6 du Code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le DSAP peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation du DSAP, sont financés par le biais du dispositif FNE-Formation et/ou du Compte Personnel de Formation (CPF) dans les conditions prévues ci-après.

Dès lors qu'un salarié placé dans le DSAP souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il mobilise son CPF. 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 possible soit par la branche via les fonds mutualisés dits conventionnels, soit par l'entreprise via les fonds qui lui sont disponibles dont les versements volontaires.

A ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'Etat de pouvoir mobiliser, dans le cadre d'une gestion simplifiée, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences Atlas et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen (FSE), autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, 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 bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil, espace dédié de l'Opérateur de compétences ATLAS afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits au premier paragraphe du présent article.

La CPNEFP et la CPPNI détermineront dans la note politique de formation émise par la CPNEFP les engagements de la branche en matière de formation professionnelle, de validation des acquis de l'expérience, les actions de formation certifiantes pour la promotion des salariés ou leur reconversion par les moyens de l'alternance, ainsi que les moyens de mobilisation du CPF afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

Article 8 **Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'entreprise**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, 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'établissement ou de l'entreprise dans le respect des stipulations du présent accord.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

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

- 1° 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 ;
- 2° les activités et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) ;
- 3° la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 3 ;
- 4° la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du DSAP est sollicité, sans rétroactivité possible. Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non jusqu'au 31/12/2022 ;
- 5° 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 visés au 2° ;
- 6° les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du DSAP. Cette information devra avoir lieu au moins tous les deux (2) mois en application de l'article 9 du présent accord.

Concernant le point 5° ci-dessus, il est rappelé que, conformément au décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, l'employeur s'expose à devoir rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié subissant une réduction d'activité et dont le contrat de travail est rompu pour l'une des causes énoncées à l'article L.1233-3 du Code du travail dans le champ d'application défini au sein du document unilatéral de l'employeur, pendant la durée de recours à ce dispositif.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre du DSAP, les entreprises devront prendre des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés par ce dispositif.

Dans les établissements au sein desquels le DSAP est mis en œuvre, tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est interdit pendant toute la période de mise en œuvre du DSAP.

Lorsque le seul volet du PSE est un plan de départs volontaires (PDV), l'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

Pour l'élaboration du document unilatéral, les employeurs pourront utilement s'appuyer sur la trame en annexe au présent accord de branche.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R.5122-26 du Code du travail.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE, ou à défaut, de la convocation du CSE.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

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 du DSAP.

Article 9

Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins trois (3) jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) par écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur fournit au minimum tous les deux (2) mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du DSAP ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par le DSAP ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (secretariatcppni@ccn-betic.fr) :

- 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 au DSAP conclu en application de l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Les accords et documents unilatéraux reçus seront mis à disposition des partenaires sociaux par téléversement sur l'espace de partage en ligne de branche.

Un bilan de ces documents et accords est réalisé à chaque réunion de la CPPNI.

CHAPITRE III – STIPULATIONS FINALES

Article 10

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal Officiel*. Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 11

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

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 (50) salariés visées à l'article L.2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

La CP-TPME examinera deux (2) fois par an les conséquences de l'application du présent accord sur les TPE et PME de la branche. Cette commission transmettra ses avis et recommandations à la CPPNI quant à la mise en œuvre des mesures spécifiques aux entreprises relevant de son champ d'intervention, dont les entreprises de moins de cinquante (50) salariés.

Article 12

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 (50) salariés. La CPPNI examine ce point au moins deux fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Par ailleurs, il sera procédé à un bilan des accords d'entreprise et documents unilatéraux transmis à la CPPNI en vertu de l'article 9 du présent accord, au sein du rapport CPPNI prévu à l'article L.2232-9 du Code du travail pour l'année 2020.

Les partenaires sociaux conviennent de proposer à l'association d'étude et de suivi de l'aménagement du temps de travail (ADESATT) la réalisation d'une étude relative aux impacts sociaux de la crise au sein de la branche comprenant notamment un chapitre dédié au recours au dispositif spécifique d'activité partielle.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 13 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai d'un (1) mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

Article 13

Conditions de révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L.2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3)

mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 14

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 et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n°2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de Covid-19.

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'avenant au nom de leur organisation. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n°910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du Code civil.

Article 15

Conditions d'adhésion

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Fait à Paris, le **/09/2020.

[Suivent les signataires.]

Fédération SYNTEC
148 boulevard Haussmann - 75008 Paris
Mme Dominique Maret

CFDT / F3C
47/49 avenue Simon Bolivar - 75019 Paris
Mme Annick Roy

Fédération CINOV
4 avenue du Recteur Poincaré - 75016 Paris
M. Frédéric Lafage
Par délégation Mme Muriel Serret

CFE-CGC / FIECI
35 rue du Fbg Poissonnière - 75009 Paris
M. Michel de La Force

Fédération CFTC MEDIA+
100 Avenue de Stalingrad - 94800 Villejuif
M. Louis Duvaux
P/O Nouredine Benali

CGT / Fédération des Sociétés d'Études
263 rue de Paris - 93514 Montreuil
M. Noël Lechat

CGT-FO / Fédération des Employés et Cadres
54 rue d'Hauteville - 75010 Paris
Mme Catherine Simon
P/O Robert Béraud

ANNEXE – TRAME-TYPE DE DOCUMENT UNILATÉRAL DE L'ENTREPRISE OU DE L'ÉTABLISSEMENT

Préambule Diagnostic sur la situation économique

La crise sanitaire liée au Covid-19 a des conséquences importantes sur l'activité socio-économique française. Cette situation exceptionnelle a entraîné une baisse d'activité durable de l'entreprise.

Le confinement et ses suites ont réduit significativement l'activité de nos clients qui sont poussés à rechercher des économies en supprimant le recours à des prestataires extérieurs ou en renonçant à des projets.

L'incertitude économique générale a engendré un mouvement de prudence et d'attentisme ayant ralenti, stoppé ou annulé de nombreux projets en cours ou prévus.

Si la phase de déconfinement a permis un certain redémarrage de l'activité, celle-ci reste lente et beaucoup de nos clients nous informent de restrictions budgétaires.

Notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois.

[A détailler].

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2021 et potentiellement jusqu'en [...].

Le recours à l'activité partielle qui a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge de l'Etat et l'UNEDIC a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise. Cependant, ce dispositif a été modifié.

Depuis, un dispositif spécifique d'activité partielle plus avantageux a été créé à compter du 1^{er} juillet 2020 pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif permet une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics. Il autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40% de la durée légale du travail sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'entreprise.

Forts de l'expérience positive qu'a représenté le recours à l'activité partielle, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (IDCC 1486), se sont emparés de ce nouveau dispositif en concluant un accord le **/09/2020 permettant aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche **[En cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise : ajouter « et après consultation du CSE »]** est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise.

Article 1

Champ d'application : activités et salariés concernés

Option n°1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

[En présence de consultants pouvant être concernés par des périodes d'intercontrat]

Par exception, les salariés dits en attente de mission, intercontrat ou interchantier pendant plus de trente (30) jours ouvrés ininterrompus dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise ne peuvent être inclus dans le DSAP.

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

Option n°2

Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'entreprise / de l'établissement :

- Activités commerciales **[détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]**
- Fonctions supports¹ **[détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]**
- Consultants **[détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]**
- **[Eventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés]**

Tous les salariés de l'entreprise affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

[En présence de consultants pouvant être concernés par des périodes d'intercontrat]

Par exception, les salariés dits en attente de mission, intercontrat ou interchantier pendant plus de trente (30) jours ouvrés ininterrompus dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise ne peuvent être inclus dans le DSAP.

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

[Dans les entreprises dont l'activité principale correspond au code APE/NAF 70.22Z]

Dans les entreprises dont l'activité principale correspond au code NAF 70.22Z, ne pourront pas être concernés par le DSAP les salariés dont le taux d'occupation est inférieur de plus 15 points de pourcentage, sur une période de six (6) mois précédant la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise, au taux d'occupation moyen des salariés de l'entreprise sur la même période.

A titre d'illustration, pour une entreprise dont les salariés ont un taux d'occupation moyen de 70%, est exclu du DSAP le salarié dont le taux d'occupation propre est inférieur à 55%.

Pour ce calcul, le taux d'occupation est défini comme le rapport entre le temps passé par le salarié à des missions et le temps de travail total de ce dernier.

¹ Exemples : services comptabilité, ressources humaines, marketing, communication...

Article 2

Période de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) est sollicité du **[compléter]** au **[six mois maximum-compléter]**.

Le recours au DSAP au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de six (6) mois dans les conditions décrites à l'article 10. Il ne pourra être recouru au DSAP sur une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois continus ou discontinus jusqu'au 31/12/2022.

Article 3

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

3.1. Engagements en termes d'emploi

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'entreprise / de l'établissement **[choisir]** est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'entreprise s'interdit tout plan de sauvegarde de l'emploi au sein de l'établissement pendant toute la durée de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle spécifique **[et pendant les X mois suivants]**.

Lorsque le seul volet du PSE est un plan de départs volontaires (PDV), l'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

3.2. Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation

[Dans le cas d'une stricte application de l'accord de branche]

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif spécifique d'activité partielle peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle qui réalise pendant cette période, une ou plusieurs formations doit mobiliser son compte personnel formation (CPF).

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences (www.opco-atlas.fr ; www.myatlas.opco-atlas.fr) conformément aux critères et conditions définies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) ou cofinancer elle-même le projet.

Il est précisé que le recours au FNE-formation ou au CPF n'appelle pas aux mêmes ressources financières.

[Dans le cas d'un engagement en faveur de tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement]

Il est rappelé que tous les dispositifs de formation en vigueur peuvent être mobilisés dans le cadre d'un projet de formation élaboré conjointement par l'employeur et le salarié.

[En présence d'un (CSE)]

Le comité social et économique (CSE) est informé :

- du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences
- et du nombre de bénéficiaires d'un entretien professionnel.

Article 4

Mobilisation des congés payés et des jours de repos

Préalablement ou concomitamment à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, les salariés bénéficiaires sont incités à prendre leurs congés payés acquis et leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté...).

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur qui fixe les dates de départ en congé des salariés conformément aux dispositions en vigueur. Dans ce cadre, tout salarié doit être en mesure de prendre au minimum douze (12) jours ouvrables² consécutifs de congés payés principal pendant la période estivale.

Article 5

Réduction de l'horaire de travail

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1 sera réduit au maximum de **[X% - maximum 40% en deçà de la durée légale du travail]**.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non jusqu'au 31/12/2022, appréciés sur la durée totale du document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Article 6

Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par l'entreprise, déterminée comme suit :

RÉMUNÉRATION TOTALE BRUTE MENSUELLE	INDEMNISATION GARANTIE (% de la rémunération horaire brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés)
Inférieure à 2 100 €	98%
Entre 2 100 € et le plafond de la Sécurité sociale	80%
Égale ou supérieure au plafond de la Sécurité sociale	75%

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100% de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement dans le dispositif spécifique d'activité partielle de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 SMIC, soit 6 927,39 € par mois et 45,65 € par heure en 2020.

Conformément à l'article 7 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 euros.

² Du lundi au samedi. Les dimanches et jours fériés ne comptent pas.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou 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.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine :

$$4 \text{ jours} \times 3,5 \text{ heures} = 14 \text{ heures à indemniser}$$

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60^{ème} heure indemnisée. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues) ;
- 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 salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le DSAP.

Les périodes de DSAP sont prises en compte pour l'ouverture de droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 7

Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise

Aucune augmentation n'est appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du DSAP au sein de l'établissement.

[A ajouter pour les SARL]

Cette stipulation s'applique également aux salariés gérants et cogérants des SARL.

[A ajouter dans les SAS]

Cette stipulation s'applique également aux salariés présidents et associés des SAS.

[A ajouter dans les entreprises cotées]

Cette stipulation s'applique également aux salariés figurant sur la liste des dirigeants figurant dans les rapports publiés.

La question des dividendes a été examinée par **[le conseil d'administration, le conseil de surveillance... – préciser]** en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

[Compléter en précisant la nature des efforts ou l'absence d'efforts]

Article 8

Modalités d'information des salariés, du Comité Social et Economique et de l'administration

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise...

[En présence d'un CSE]

Le comité social et économique (CSE) reçoit au moins tous les deux (2) mois les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par le DSAP ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Conformément à l'article 10, un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l'article 3 est également transmis au CSE puis à l'autorité administrative au moins tous les six (6) mois et avant toute demande de renouvellement de l'activité partielle.

Enfin, le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (e-mail...) ou affiché sur les lieux de travail.

Cette communication ou cet affichage fait état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

Article 9

Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Le présent document unilatéral entre en vigueur à sa date de signature **OU** le **[date]** **OU** le lendemain de son homologation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au **[Préciser – maximum jusqu'au 31/12/2022]**.

Article 10

Demande d'homologation

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (article R.5122-26 du Code du travail).

[A compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique (CSE), ou à défaut, de la convocation du CSE.

L'entreprise transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un (21) jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

[A compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

L'autorité administrative notifie sa décision au CSE, dans les mêmes délais.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

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 (6) mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), portant sur le respect des 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 du DSAP.

Article 11

Publicité et transmission à la CPPNI

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (e-mail...) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle (secretariatcppni@ccn-betic.fr).

Fait à ..., le ...

[Signature]