

Préambule

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de la Covid-19, les partenaires sociaux, au niveau de la branche et des structures, se sont régulièrement réunis afin de limiter l'impact de la crise sur les structures et les salariés (notamment par le biais de guide de recommandations, protocole de reprise d'activité ou de continuité de l'activité).

Un premier état des lieux de l'impact de la crise sanitaire de la Covid-19 sur l'emploi et l'activité dans les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) a été dressé sur la base d'une enquête administrée auprès des ACI de la branche professionnelle.

Face aux difficultés, la plupart des ACI estiment que le recours au dispositif d'activité partielle a été déterminant et près des 2/3 attendent des mesures d'aides exceptionnelles pour les aider à surmonter leurs difficultés présentes et à venir. En effet, si toutes les structures ont adapté leur organisation de travail et bon nombre d'entre-elles ont élaboré un plan de continuité ou de reprise d'activité, des informations collectées par ailleurs et notamment par les réseaux de l'Insertion par l'activité économique, indiquent une reprise extrêmement progressive de l'activité, notamment dans les ACI dont le support économique d'insertion est analogue aux secteurs traditionnels qui connaissent durablement les mêmes difficultés (animation, tourisme social...).

Dans une première estimation de l'impact que cette crise pourrait avoir sur leur chiffre d'affaires (CA), près de 85 % des ACI prévoient une perte de CA de plus de 10 % et même 10 % d'entre-eux prévoient une perte de plus de la moitié de leur CA. Par ailleurs, près de la moitié des ACI interrogés estiment que la crise sanitaire risque d'occasionner une perte budgétaire supérieure à 40 000 €. En projection de données brutes chiffrées, cela représenterait pour la branche une perte d'environ 53 M€.

En l'absence de mesures compensatoires permettant notamment de maintenir pour certaines activités une organisation adaptée, la capacité d'accueil des ACI pourrait être impactée, ce qui serait contre-productif au regard des ambitions déclarées et partagées de créations de postes d'insertion supplémentaires et pourrait même remettre en cause la pérennité de ces structures, qui sont parfois les seules opportunités d'emploi de transition sur leur territoire.

Ainsi, la crise, exceptionnellement grave et inédite, commande d'accompagner les baisses durables d'activité des structures et de faire de la défense de l'emploi et des compétences une priorité absolue dans un secteur qui a pour activité l'insertion par l'activité économique. C'est pourquoi, les partenaires sociaux sont résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et de garantir les meilleures conditions de travail pour que les structures du secteur puissent continuer à contribuer sereinement à la réinsertion des salariés.

Au vu du contexte engendré par la Covid-19, ils conviennent donc d'instituer, par le présent accord, le dispositif d'activité partielle dénommé activité réduite pour le maintien en emploi ou activité partielle de longue durée afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des structures de la branche.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au dialogue social au sein de la structure et invitent les structures de la branche à privilégier, lorsque cela est possible, la mise en place de ce dispositif spécifique par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ci-après loi d'urgence. 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 la structure.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera le 30 juin 2025. En effet, la reprise de l'activité pourrait connaître des fluctuations à la hausse ou à la baisse sur la période et, de ce fait, nécessiter la mise en œuvre de ce dispositif selon les situations rencontrées par les structures. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à

l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

Article 1 : Établissement d'un document homologué pour la mise en place de l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi.

Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique lorsqu'il existe.

Le contenu du document unilatéral mis en place par l'employeur est le suivant :

- Il précise les conditions de mise en œuvre au niveau de la structure ou de l'établissement des stipulations du présent accord
- Il comprend dans son préambule un diagnostic sur la situation économique de la structure et ses perspectives d'activité
- Il définit la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par le présent accord
- Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle
- Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord
- Les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite

Ce document 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. En amont de la consultation, l'employeur transmet au CSE son diagnostic relatif à la situation économique. 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.

Article 2 – Date de début et durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans la structure ou l'établissement. Ce document doit être transmis à l'autorité administrative au plus tard le 30 juin 2022.

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice de ce dispositif ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été 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.

Le document peut être renouvelé dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent.

Article 3 – Activités et salariés concernés par le dispositif

Le dispositif d'activité réduite permet de placer les salariés en position d'activité réduite par structure, établissement, ou partie d'établissement afin d'assurer le maintien dans l'emploi dans les structures confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

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

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite peut concerner tous les salariés des structures visées par le champ d'application de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion.

Ce dispositif ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L.5122-7 du code du travail.

Un employeur bénéficiant du dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L.5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R.5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif relatif à la conjoncture économique.

Il est rappelé que l'article 53 de la loi n°2020-734 a explicitement exclu l'application du dispositif d'activité partielle mis en place pendant la période d'état d'urgence et notamment la possibilité d'individualiser l'activité partielle telle que définie à l'article 10 ter de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.

Article 4 – La réduction maximale de l'horaire de travail dans la structure ou l'établissement.

La réduction maximale de l'horaire de travail dans la structure ou l'établissement ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. La réduction de l'horaire de travail s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application de l'activité réduite, telle que prévue dans le document établi par l'employeur. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale visée au précédent alinéa peut être dépassée, dans la limite de 50 % de la durée légale, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de la structure. Cette situation particulière est précisée dans le document élaboré par l'employeur.

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

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans la structure ou l'établissement conformément au présent article.

Article 5 – Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

5.1. Engagements en matière d'emploi.

L'engagement en matière d'emploi se traduit par une garantie de maintien de l'emploi. Le document, élaboré par l'employeur, doit déterminer :

- le périmètre des emplois bénéficiant de cette garantie, laquelle concerne *a minima* les salariés placés en activité partielle spécifique. Si l'employeur étend cette garantie au-delà des seuls salariés en activité partielle spécifique, sans pour autant en faire bénéficier l'ensemble des salariés de sa structure, il doit préciser dans le document unilatéral les éléments objectifs et pertinents justifiant son choix ;
- La durée du bénéfice de cette garantie, qui doit être *a minima* celle de la durée du recours au dispositif d'activité partielle spécifique.

Ces engagements s'appuient sur le diagnostic élaboré par l'employeur.

5.2. Engagements en matière de formation professionnelle.

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle. Les signataires conviennent de la nécessité de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité ainsi que la réinsertion des salariés.

À ce titre, les signataires 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.

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 certifiante mises en œuvre dans le cadre du prochain 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) ou encore des formations conclues dans le cadre des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-formation, PIC-IAE, autres).

Lorsqu'une formation est conjointement décidée entre le salarié et l'employeur pendant tout ou partie des heures chômées, l'employeur prend en charge le financement de la formation, les coûts pédagogiques ainsi que les frais annexes après que le salarié ait été invité à mobiliser en priorité son CPF s'il est à l'initiative de la formation. Par ailleurs, il pourra être recherché en amont des solutions de financement (auprès de l'OPCO ou par le biais de dispositifs spécifiques tel que le FNE-FORMATION).

Article 6 - Modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

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 de 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.

En amont de la consultation, l'employeur transmet au CSE son diagnostic relatif à la situation économique.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique. En l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

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

Article 7 - Indemnisation du salarié.

Le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur.

Lorsque le salarié est en formation pendant ses heures chômées dans le cadre du dispositif d'activité partielle, et

si cette formation a été conjointement décidée entre l'employeur et le salarié, le salarié perçoit une indemnisation de 100% de sa rémunération brute.

Lorsque le salarié n'est pas en formation dans les conditions fixées ci-dessus, le montant de l'indemnisation versée au salarié est calculé comme suit :

- Pour les salariés dont la rémunération brute totale (notamment ancienneté, différentiel et avancement compris) est inférieure ou égale à 1.900 euros (ancienneté, différentiel et avancement compris), le salarié perçoit une indemnité horaire de 80% de sa rémunération brute¹.
- Pour les salariés dont la rémunération brute est supérieure à 1.900 euros (notamment ancienneté, différentiel et avancement compris), le salarié perçoit une indemnité horaire de 70% de sa rémunération brute².

Si l'employeur estime que les conditions économiques et financières de sa structure lui permettent, il examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

La rémunération brute est déterminée 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. Il s'agit de la rémunération servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans la structure ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Article 8 – Procédure d'homologation et de renouvellement de l'autorisation.

Le document élaboré par l'employeur est adressé à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'[article R. 5122-26 du code du travail](#).

La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe. Si le CSE ne rend pas son avis, l'employeur transmet la convocation du CSE.

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 6 du présent accord après homologation de l'autorité administrative.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Le comité social et économique, s'il existe, est alors informé et consulté, dans les conditions prévues au 1^{er} alinéa du présent article.

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.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, définis dans le présent accord.

Ce bilan est accompagné du diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de la structure et du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social

¹ À titre indicatif, et au vu des exonérations applicables à la signature de cet accord, cela correspond à environ 96% du net.

² À titre indicatif, et au vu des exonérations applicables à la signature de cet accord, cela correspond à environ 84% du net.

et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

Article 9 – Dispositions finales.

9.1 : Champ d'application et durée de l'accord.

Cet accord s'applique aux structures relevant du champ d'application de la convention collective des ACI et sur l'ensemble du territoire national tel que défini à l'article L. 2222-1 du code du travail.

Cet accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 30 juin 2025. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

9.2 : Entrée en vigueur.

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

9.3 : Dispositions spéciales applicables aux structures de moins de 50 salariés

Au regard de la finalité du présent accord, qui consiste à permettre aux structures de pouvoir mettre en place une activité partielle pour le maintien dans l'emploi, les Partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

9.4 : Clause de rendez-vous et suivi de l'accord.

Les Partenaires sociaux conviennent de se réunir à l'occasion d'une réunion de CPPNI à compter du dernier trimestre 2021 afin de faire un bilan des dispositifs mis en place.

Les structures qui ont recours au dispositif d'activité réduite en informent la CPPNI et lui transmettent le document unilatéral homologué par l'administration.

9.5 : Révision et dénonciation.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L.2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'accord aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

9.6 : Dépôt et extension.

Les Partenaires sociaux conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent accord.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord est déposé en deux exemplaires auprès des services du Ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 2 novembre 2020

Pour la CFDT

|

|

|

Pour le SyNESI