

# Accord relatif à l'activité partielle de longue durée au sein des entreprises du commerce succursaliste de la chaussure

## Préambule

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire, les partenaires sociaux de la branche du commerce succursaliste de la chaussure, ont souhaité prendre les mesures nécessaires pour permettre aux salariés et entreprises de la branche de résister au mieux aux conséquences économiques et sociales induites par celle-ci.

L'incertitude sur les mois à venir incite les partenaires sociaux de la branche à prendre les mesures nécessaires pour la sauvegarde des entreprises et des emplois dans la branche.

En effet, le diagnostic économique de cette crise sanitaire met en avant un impact considérable sur les entreprises de la branche.

La crise sanitaire a entraîné une forte réduction des échanges commerciaux et, selon l'OMC (Organisation Mondiale du Commerce) : « *La pandémie de COVID-19 représente un bouleversement sans précédent de l'économie mondiale et du commerce mondial, la production et la consommation étant réduits dans le monde entier.* »

De nombreux commerces jugés comme non-essentiel, dont les magasins de chaussures, ont été fermés pour contrer la propagation du virus du 15 mars au 10 mai 2020. Une baisse brutale et de grande ampleur de l'activité économique est apparue dès le début de la période de confinement et s'est poursuivie après celle-ci. Une nouvelle période de fermeture administrative a été décidée par le gouvernement du 29 octobre au 27 novembre 2020 avec de nouvelles conséquences économiques catastrophiques.

Au 2ème trimestre 2020 (Insee au 28/08/20), les dépenses de consommation des ménages ont baissé de 11% (contre - 5,8% au 1er trimestre). En avril, l'activité est inférieure d'environ 30 % à une situation « normale » selon l'Insee.

Le chiffre d'affaires des succursalistes de la chaussure enregistré une baisse de 13,77% en mai 2020 par rapport à l'année précédente, malgré le déconfinement à compter du 11 mai.

En juin 2020 la baisse de chiffre d'affaires était de - 25,2%. Elle était de - 1,72% en juillet 2020. Seul le mois d'août avait permis une reprise avec un + 22,33%.

Mais dès septembre la baisse était de nouveau de - 3,83 % et de - 6,61% en octobre.

A la date de rédaction de cet accord les chiffres du mois de novembre ne sont pas encore connus mais devraient approcher ceux du mois d'avril 2020, qui étaient de - 96,01%.

Au cumul sur les 7 premiers mois de l'année, le chiffre d'affaires des enseignes de la chaussure a affiché un recul de – 27,5 % par rapport aux sept premiers mois de l'année 2019, un chiffre supérieur à celui du marché (- 20 %).

A fin octobre 2020, le chiffre d'affaire cumulé est à -18,57% par rapport à l'année précédente.

Cette crise, qui arrive à la suite d'années très compliquées pour le secteur du commerce, sera très difficile à surmonter et la survie de nombreuses entreprises, quelle que soit leur taille, risque d'être remise en cause malgré les mesures exceptionnelles portées par l'Etat (activité partielle, aides...).

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux sont convenus de mettre en œuvre, par le présent accord, le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) prévue à l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020.

Le présent accord s'inscrit ainsi dans le cadre de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 (article 53), du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 et du décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020.

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, dans l'hypothèse d'un échec des négociations ou en l'absence de représentants du personnel habilités à négocier, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document, élaboré par l'employeur, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

### **Article 1 : Champ de l'accord**

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1er de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468)

### **Article 2 : Modalités d'application**

Les entreprises décidant de faire application du présent accord dans le cadre des dispositions issues des textes précités devront élaborer un document unilatéral conforme aux dispositions de l'article 3 et le déposer à la Préfecture pour homologation après avis du Comité Social et Economique (CSE), s'il existe.

Le dispositif s'applique aux documents élaborés par l'employeur et transmis à l'administration pour homologation au plus tard le 30 juin 2022.

Toutefois un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe répondant aux obligations légales et réglementaires peut aussi permettre de recourir à ce dispositif d'activité partielle indépendamment des dispositions contenues dans le présent accord.

### **Article 3 : Mise en œuvre du dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée**

#### Article 3-1 : Contenu du document unilatéral

Le document unilatéral présenté par l'employeur a pour objet de préciser, dans le respect des stipulations du présent accord de branche, les conditions de recours à l'activité réduite à la situation propre de l'établissement ou de l'entreprise. Il est précisé que la mise en œuvre du dispositif, en application du présent accord par un document unilatéral homologué, ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Le document devra donc comporter les mentions suivantes :

- Un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité,
- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle,
- Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif avec une révision ou une adaptation des objectifs et de la charge de travail en conséquence, qui doit être raisonnable,
- 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 institutions représentatives du personnel, si elles existent, sur la mise en œuvre de l'APLD,
- La décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'entreprise ou l'établissement a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. En cas d'efforts appliqués (modération/plafonnement/interdiction des dividendes et/ou gel des salaires des dirigeants), la décision mentionne ces efforts.

#### Article 3-2 : Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Tous les salariés ont vocation à bénéficier de l'activité partielle longue durée (APLD) 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

placé en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le document définit les activités et les salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite et justifie les raisons du recours à l'APLD pour chaque activité.

Le dispositif d'APLD ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée et 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.5122-1 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'APLD 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 de la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'APLD permet, comme le dispositif d'activité partielle, de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'un service, un atelier, ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

#### Article 3-3 : Réduction maximale de la durée du travail dans l'établissement ou l'entreprise

Le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise en sachant cette réduction ne peut être supérieure à 40% de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné par période de six mois, sauf circonstances sanitaires exceptionnelles.

Cette réduction maximale de 40% pourra cependant être dépassé dans les cas exceptionnels prévus à l'article 4 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 et résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

#### Article 3-4 : Indemnisation du salarié en activité partielle de longue durée

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités de l'indemnisation des salariés placés en activité partielle de longue durée, qui ne pourra être inférieure à 70 % de la rémunération brute en conformité et dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée 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 60ème heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO.
- les garanties de prévoyance et de complémentaire santé dans la limite des dispositions légales et réglementaires en vigueur;
- 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 en APLD.
- Les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée sont également prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage.

### Article 3-5 : Engagements en matière d'emploi et de formation

Le document doit indiquer les engagements pris en faveur de l'emploi ainsi que leur durée. Ces engagements devront porter au minimum sur les emplois des salariés placés en activité partielle de longue durée.

Ces engagements peuvent prendre plusieurs formes :

➤ Le recours à la formation :

Les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

À ce titre, les signataires demandent aux entreprises 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 certifiantes, des actions mises en œuvre dans le cadre du dispositif Pro-A, des actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

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

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 dispositif, 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 dispositif d'activité réduite souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut mobiliser son CPF.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans le cadre d'une gestion simplifiée, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen, 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 conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

- L'engagement de ne pas recourir à une autre modalité d'activité partielle pendant la durée d'application du document sur l'activité réduite, sauf dans les cas permis par l'article 9 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020. Par ailleurs, l'employeur s'engage à ne pas avoir recours à la sous-traitance ou à l'intérim pendant la période pour remplacer un emploi pour surcroît d'activité.
  
- L'entreprise doit notamment s'engager à ne pas recourir au licenciement pour motif économique (article L. 1233-3 du code du travail) des salariés concernés au sein de l'unité (ou des unités) concernée(s) pendant une durée définie par le document et correspondant au moins à la durée du recours à l'activité réduite.

#### Article 3-6 : Durée d'application du document unilatéral

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 12 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs.

Le document indique la durée pour laquelle il est adopté et la date de début de sa mise en œuvre.

La durée d'application du document peut être renouvelée dans les mêmes termes ou avec des modifications ou compléments.

Dans ces hypothèses l'employeur consulte le CSE, s'il existe, et soumet le nouveau document à l'autorité administrative.

### Article 3-7 : Modalités et délais d'information des salariés concernés

Le salarié est informé individuellement par écrit (lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec accusé de réception) 7 jours ouvrables avant l'entrée en application de la mesure d'APLD les concernant.

Il convient également de rappeler que la transmission des plannings horaires en cours d'activité partielle de longue durée sera effectuée dans le respect des dispositions légales en vigueur.

### Article 3-8 : Information des représentants du personnel

Le document détermine les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'APLD.

Un bilan sur le respect des engagements prévus précédemment est transmis par l'employeur à l'autorité administrative au moins tous les 6 mois et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement.

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

L'employeur fournit au minimum tous les 3 mois au Comité Social et Economique CSE ; lorsqu'il existe les informations anonymisées suivantes :

- Le nombre de salariés concerné par la mise en œuvre de l'APLD.
- L'âge le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD.) des salariés concernés par l'APLD.
- Le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD.
- Les activités concernées par la mise en œuvre de l'APLD.
- Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelles.

Les Employeurs transmettent par voie électronique au Secrétariat de la CPPNI. :

- Le Document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux dispositions du présent accord de branche.

### Article 3-9 : Procédure d'homologation du document unilatéral

Le document unilatéral est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par l'article 53, III de la loi du 17 juin 2020.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois au vu du bilan du respect de ses engagements par l'employeur mentionné à l'article 2 de ce même décret.

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.

Au total, le bénéfice du dispositif peut être accordé dans la limite de 12 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs (art. 3, al. 2, D. N° 2020-926 du 28 juillet 2020).

#### **Article 4: Suivi de l'accord**

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 documents élaborés par l'employeur transmis à la CPPNI conformément à l'article 3-8 du présent accord.

La CPPNI examinera tous les six mois l'impact de ce dispositif sur les entreprises de la branche. A cet effet les entreprises ayant utilisé le dispositif du présent accord par sa déclinaison dans le cadre du document unilatéral prévu par l'article 2 adresseront au secrétariat de la CPPNI le document après homologation par l'Administration.

Une synthèse des documents reçus sera effectuée lors de la réunion de la commission de suivi.

#### **Article 5: Entreprises de moins de 50 salariés**

Suivant les dispositions de l'article L.2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L.2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise garantir des droits au niveau de la branche dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

#### **Article 6 : Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions des articles L.2222-5, L.2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

#### **Article 7 : Durée de l'accord. — Dépôt**



Le présent accord de branche est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension et expire le 31 janvier 2023. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 2 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Les parties conviennent de se revoir au plus tard 3 mois avant l'échéance du présent accord afin de prolonger celui-ci si nécessaire.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues aux articles L.2231-5 et L.2231-6 du Code du travail.

A l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L.2231-8 du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L2261-15 du Code du travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2020

Pour la FEDERATION DES ENSEIGNES DE LA CHAUSSURE

Pour la FEDERATION CFTC DU COMMERCE, SERVICES ET FORCE DE VENTE