

Accord du 10/12/2020 de la convention collective nationale ÉCLAT (ex-Animation) relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

Préambule :

La seconde loi d'urgence n°2020-734 du 17 juin 2020 prise dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid19 crée un nouveau dispositif spécifique d'activité partielle longue durée (APLD) dont l'objectif majeur est d'assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le dispositif d'activité partielle s'est vu profondément modifier et n'a cessé d'évoluer face à l'évolution de la gestion de la crise sanitaire. Ce nouveau dispositif vise ainsi à adapter l'activité partielle dans le cadre de la reprise de l'activité économique.

Face à ce contexte sanitaire lié au Covid19 particulièrement grave dont les perspectives d'échéance ne cessent d'être repoussées, les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT (ex-animation) et les structures qui la composent prennent la mesure des difficultés sociales et économiques qu'il faut absolument surmonter pour la pérennité du secteur.

Cette crise sanitaire impacte fortement l'ensemble des structures qui composent la Branche, des mesures de restrictions et les fermetures s'appliquant en raison de leur activité et de leur qualité d'établissements recevant du public pour la plupart. Ces structures qui œuvrent dans des activités d'intérêt social dans les domaines culturel, éducatif, de loisir, de plein air, et d'environnement sur l'ensemble du territoire national, sont confrontées de plein fouet avec pour conséquences de lourds impacts économiques.

Concrètement, le premier confinement a entraîné un fort arrêt des activités professionnelles de l'ensemble des entreprises du champ conventionnel. En effet, environ 60% des associations se sont retrouvées pratiquement à l'arrêt (moins de 20% d'activités), et 93% des associations ont dû annuler des événements.

A partir du 11 mai 2020, la reprise des activités sur la branche s'est effectuée de manière échelonnée avec des calendriers et des contraintes sanitaires ne permettant pas un rebond économique pour l'ensemble des structures. Les associations relevant de la convention collective nationale ÉCLAT (ex-animation) ont eu plus souvent recours au chômage partiel (86% d'entre elles pour 67% du tissu associatif).

Une nouvelle vague de fermetures administratives a eu lieu à partir du 25 septembre jusqu'au second confinement du 30 octobre, qui entraîne à nouveau pour une très grande majorité des entreprises de la branche un arrêt complet ou une forte réduction de leur activité qui se prolongera *a minima* jusqu'au 20 janvier 2021, sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire.

Dans ce contexte, les mesures prises pour lutter contre l'épidémie ont les conséquences suivantes sur les activités et entreprises de la branche :

- les restrictions et le durcissement des règles sanitaires ont un effet direct sur l'accueil du public, de la clientèle, des adhérents ... ;

- les événements culturels, de loisirs, lorsqu'ils peuvent se tenir, doivent être adaptés aux protocoles applicables ;
- les périodes de confinement ou de restriction de circulation de la population entraînent un arrêt forcé de nombreuses activités du secteur ;

Toutes ces conséquences ont un impact direct sur la pérennité de l'ensemble des structures.

En effet, dans le cadre d'une enquête menée en juin dernier, donc avant le 2nd confinement, il ressortait que leur situation financière était plus tendue : 36% avaient moins de 3 mois de trésorerie devant elles.

Déjà, les perspectives en matière d'emploi s'annonçaient sombres : 58% se voyaient dans la nécessité de maintenir le plus longtemps possible le dispositif de chômage partiel (39% en moyenne nationale), 45% craignaient de ne pas pouvoir maintenir leurs effectifs salariés en l'état (33% en moyenne nationale).

Ainsi, cette crise exceptionnellement inédite, nécessite d'accompagner les baisses durables d'activité des structures de la branche et de faire de la défense de l'emploi et des compétences des salariés une priorité absolue.

Par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée, dénommée « APLD », afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche Il est rappelé que tout travail du salarié pendant le heures chômées de la période pendant laquelle il est placé en activité partielle quelle que soit son organisation, y compris en télétravail, est interdit.

Le présent accord de branche est bien conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ci-après « loi d'urgence » pour permettre le recours à l'activité partielle de longue durée en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que ses décrets d'application.

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils souhaitent que la mise en place de ce dispositif spécifique soit privilégiée par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail. A ce titre, le présent accord ne saurait remettre en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux conviennent ce qui suit :

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises de la branche ÉCLAT (*ex-Animation*), dans les conditions suivantes :

- Pour les entreprises de moins de 50 salariés équivalents temps plein (ETP), qu'elles soient pourvues ou non d'un comité social et économique (CSE) et pour les entreprises de 50

salariés équivalents temps plein (ETP) et plus, si elles sont dépourvues de comité social et économique (CSE), le présent accord de branche peut s'appliquer directement, dans les conditions prévues aux articles suivants.

- Pour les entreprises de 50 salariés équivalents temps plein (ETP) et plus, pourvues d'un comité social et économique (CSE), les partenaires sociaux renvoient à la négociation collective d'entreprise, d'établissement, ou de groupe, la mise en place éventuelle d'un accord collectif d'APLD, suivant les dispositions en vigueur impliquant notamment sa validation par l'autorité administrative compétente. Dans l'hypothèse où cette négociation n'aboutirait pas, les parties prévoient expressément que le présent accord de branche pourra être mis en œuvre, dans les conditions prévues aux articles suivant, après la signature d'un PV de désaccord.

Article 2 : Salariés et activités éligibles

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) quelle que soit la nature de leur contrat, leur activité et leur organisation de travail.

De la même façon, l'ensemble des activités exercées par les salariés au sein des structures de la branche est éligible au dispositif.

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

CHAPITRE II – CONDITIONS D'APPLICATION

Article 3 : Mise en œuvre de l'accord de branche au sein de l'entreprise par DUE

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises souhaitant mettre en œuvre le régime spécifique d'APLD en application du présent accord doivent élaborer un document unilatéral de l'employeur (DUE). Ce document a notamment pour objet d'adapter les stipulations de l'accord de branche à la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

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 réduite (APLD) ;

3° la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 5 ;

4° la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD est sollicité, sans rétroactivité possible. Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non sur une période de référence de 36 mois

consécutifs.

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 de l'APLD. Cette information devra avoir lieu au moins tous les deux (2) mois en application de l'article 4 du présent accord.

Concernant le point 5° ci-dessus, il est rappelé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, 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 de l'APLD, les entreprises devront prendre des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés par ce dispositif.

Tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) visant des salariés placés sous le dispositif de l'APLD est interdit pendant toute la période de mise en œuvre de ce dispositif

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.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative compétente pour homologation. La demande est envoyée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par le 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,

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite spécifique pour une durée de six (6) mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu du bilan, établi par l'employeur.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du

procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

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

Article 4 : Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

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

Pour l'entrée dans le dispositif d'APLD, cette information devra être communiquée sous respect d'un délai de prévenance de 5 jours francs. Cette dernière devra notamment préciser la durée sous laquelle le salarié est placé sous ce dispositif.

Par ailleurs, l'employeur devra également informer chaque salarié par écrit de la sortie du dispositif, sous respect d'un délai de 5 jours francs.

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 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 professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Par ailleurs, les institutions représentatives du personnel et le cas échéant, les organisations syndicales signataires de l'accord collectif d'APLD sont informées de la demande de l'employeur à la Direccte de ne pas rembourser les allocations d'activité partielle en cas de licenciement économique ou de l'information faite par la Direccte à l'employeur de ne pas demander un tel remboursement.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CMPPNI (***cppni@branche-animation.org***) :

- le document unilatéral anonymisé mis en place dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
- ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif à l'APLD, lorsque le dispositif résulte d'une négociation collective dans la structure
- les informations sur la mise en œuvre des engagements en matière de formation professionnelle (nombre de départs en formation des salariés placés sous APLD, formations suivies, etc...).

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

CHAPITRE III – CONSEQUENCES DE L'ENTREE DANS LE DISPOSITIF

Article 5 : Réduction maximale de la durée du travail et Indemnisation des salariés

Le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité ne peut 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.

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail au titre de l'APLD ne peut être supérieure à 40% de la durée légale du travail.

En effet, cette limite maximale de 40% peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. Cette situation particulière est précisée dans le document unilatéral élaboré par l'employeur, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut alors être supérieure à 50 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application de l'APLD prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 3, dans la limite d'une durée de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non, sur une période de référence pouvant aller jusqu'à trente-six (36) mois consécutifs.

La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % minimum de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au [II de l'article L. 3141-24 du code du travail](#) ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

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

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En parallèle l'employeur perçoit une allocation d'activité partielle calculée selon les dispositions réglementaires applicables.

Article 6 : Effets de l'entrée dans le dispositif sur les droits des salariés

Durant l'activité partielle de longue durée, sont maintenues au bénéfice des salariés placés

dans le dispositif les droits garantis en application des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires en vigueur, notamment :

- l'acquisition des droits à congés payés (article R.5122-11 du Code du travail) ;
- la répartition de la participation et de l'intéressement : 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 (article R.5122-11 du Code du travail) ;
- l'acquisition l'ancienneté du salarié.
- les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues).

Article 7 : Engagement en matière de formation professionnelle et de maintien dans l'emploi

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 de longue durée (APLD). Ils souhaitent donc que la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge des formations certifiantes inscrites au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP) ainsi qu'au Répertoire Spécifique, comme prévu à l'article L.6323-6 du Code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité, soit facilitée.

Sans attendre un entretien obligatoire (entretien annuel, entretien professionnel...) tout salarié placé en APLD et qui le demande, obtient un entretien avec son responsable hiérarchique pour définir ses besoins en formation.

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 de l'APLD seront à favoriser.

A ces fins, la mobilisation des ressources disponibles, gérées au niveau de l'OPCO et de la branche, ainsi que 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, devra être envisagée.

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.

Les engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral porteront sur les emplois concernés par le dispositif d'APLD.

Ces engagements impliquent que les salariés placés en APLD ne fassent pas l'objet d'un licenciement pour motif économique, durant l'application du dispositif, au risque pour l'employeur de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

Toutefois, cet éventuel remboursement ne serait pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le document unique visé à l'article 3.

Article 8 : 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 de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) au sein de l'entreprise.

Cette stipulation s'applique conformément aux dispositions légales et réglementaires aux :

- Cadres dirigeants ;
- Dirigeants associatifs visés par l'article 261 du Code général des impôts
- Gérants et cogérants ;
- Présidents et associés
- Figurant sur la liste des dirigeants des entreprises cotées indiquée dans les rapports qu'elles ont obligation de publier.

Article 9 : Contributions au Comité Social et Economique (CSE)

Dès lors qu'une entreprise dispose de capacités financières, les partenaires sociaux invitent ces entreprises à neutraliser les périodes d'activités partielles pour le calcul de la contribution versée au titre du budget des œuvres sociales et culturelles du CSE.

CHAPITRE IV – STIPULATIONS FINALES

Article 10 : Entrée en vigueur et durée

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Générale du Travail ainsi que d'une demande d'extension. Il 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. Il a vocation à permettre la mise en place de DUE sur son fondement jusqu'au 30 juin 2022.

Article 11 : Conditions de suivi

Les parties signataires confient à la CMPPNI 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 CMPPNI conformément à l'article 4 du présent accord.

Par ailleurs, il sera procédé à un bilan des accords d'entreprise et documents unilatéraux transmis à la CMPPNI en vertu de l'article 4 du présent accord, au sein du rapport CMPPNI prévu à l'article L.2232-9 du Code du travail pour les années 2020, 2021 et 2022.

La CMPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations légales.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires nécessitant la réadaptation du présent accord, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans les meilleurs délais. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

Article 12 : 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 CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés. La CPPNI examine ce point autant que de besoin au regard des évolutions légales et réglementaires jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Fait à PARIS, le 10 décembre 2020 **et signé par :**

Signataires :

CFDT F3C		FO
	UNSA	

HEXOPÉE (ex-CNEA)