DOCUMENT UNILATÉRAL DE L’ENTREPRISE *OU* DE L’ETABLISSEMENT

***Ce document est destiné aux entreprises qui relèvent la branche des bureaux d’études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil – IDCC 1486.***

***Il s’agit de l’annexe à l’accord de branche du 10/09/2020 relatif au dispositif spécifique d’activité partielle accessible sur le site*** [***www.syntec.fr***](http://www.syntec.fr)

**Préambule**

**Diagnostic sur la situation économique**

La crise sanitaire liée à la Covid-19 a des conséquences importantes sur l’activité socio-économique française. Cette situation exceptionnelle a entrainé 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 1er 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 10/09/2020 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 supports[[1]](#footnote-2) **[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.

**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 ouvrables[[2]](#footnote-3) 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 règlementaires en vigueur. L’indemnité ne peut dépasser le plafond de 100% de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions règlementaires 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.

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 règlementaires 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* |

Au regard des dispositions légales et règlementaires 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 60ème 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 règlementaires 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 (6) 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**]

1. Exemples : services comptabilité, ressources humaines, marketing, communication… [↑](#footnote-ref-2)
2. Du lundi au samedi. Les dimanches et jours fériés ne comptent pas. [↑](#footnote-ref-3)