



## ACCORD RELATIF À L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)

### ENTRE :

- Le Syndicat National des Prestataires de Services d'Accueil (SNPA)

### ET :

- La CFDT-F3C ;
- La CFE-CGC FNECS ;
- La CFTC-CSFV ;
- La Fédération CGT des Sociétés d'Études ;
- La FEC-FO Services ;
- SUD-SOLIDAIRES.

## Préambule

Il est rappelé que le champ d'application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire concerne un ensemble de secteurs d'activité diversifiés.

Parmi eux, plusieurs secteurs d'activité ont rencontré et continuent de rencontrer de graves difficultés économiques en lien avec la crise sanitaire, à savoir :

- Les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relations publiques ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attributions de badges, mallettes, documentation... vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueil en gare ou aéroport et visites de sites (exemple : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;
- La gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises. Gestion totale de services d'accueil externalisés.

Les partenaires sociaux observent que ces secteurs d'activité ont été jugés « protégés » et ont ainsi pu être couverts par des dispositifs juridiques protecteurs compte tenu du fait qu'ils ont été particulièrement touchés par la crise sanitaire, directement ou indirectement.

En vue de la négociation et la conclusion du présent accord, un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité a été réalisé, outre les informations déjà disponibles au niveau de la branche au travers, notamment, du rapport de branche.

Ainsi, il est observé que toutes les entreprises des secteurs susvisés mais en particulier celles de très petite, de petite et de moyenne taille ont été confrontées depuis plusieurs mois à une baisse importante et durable d'activité.

Les chiffres d'affaires de l'activité « accueil évènementiel » démontrent ces difficultés :

- 2017 : 52M€ ;
- 2018 : 63M€ ;
- 2019 : 67M€ ;
- 2020 : 32M€ ;
- 2021 : prévisionnel d'environ 32M€ également.

Les chiffres d'affaires de l'activité « accueil en entreprise » démontrent également ces difficultés :

- 2017 : 407M€ ;
- 2018 : 425M€ ;
- 2019 : 435 M€ ;
- 2020 : 340 M€ ;
- 2021 : prévisionnel d'environ 340M€ également.

La persistance de la crise n'a jamais permis au secteur de retrouver les niveaux d'activité antérieurs

et même si une phase de croissance a été remarquée en début septembre 2021, celle-ci a été de courte durée au vu notamment du rebond épidémique et des mesures qui s'en sont suivies.

À la date de signature du présent accord, les prévisions de reprise d'activité à court et moyen terme restent peu encourageantes compte tenu des dernières annonces gouvernementales.

En particulier pour 2022, les prévisions au niveau de la profession sont de l'ordre de 40% par rapport à l'année 2019.

Ainsi, les perspectives d'activité à court, moyen ou long terme restent incertaines.

C'est au regard de cette situation de crise exceptionnelle et du caractère durable des difficultés rencontrées que le présent accord a été négocié et conclu.

Le dispositif d'activité partielle de longue durée qu'il prévoit a pour fonction de maintenir dans l'emploi les salariés confrontés à une réduction d'activité durable.

Grâce à ce dispositif, les entreprises pourront, sous réserve de prendre les engagements prévus dans le présent accord, mettre en œuvre durablement l'activité partielle dans les conditions plus favorables pour leurs salariés.

C'est dans ce cadre que les parties signataires ont convenu des modalités ci-après fixées.

## **Article 1 – Champ d'application**

### **Article 1-1 – Champ d'application matériel et géographique**

Compte tenu des activités définies dans l'article 1 du texte de base de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 et de celles plus spécifiquement représentées par l'organisation professionnelle signataire, le champ matériel du présent accord s'applique aux entreprises et aux salariés relevant du secteur de l'accueil visées ci-après :

- Les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relations publiques ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attributions de badges, mallettes, documentation... vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueil en gare ou aéroport et visites de sites (exemple : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;
- La gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises. Gestion totale de services d'accueil externalisés.

Le champ géographique du présent accord est identique à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999.

### **Article 1-2 – Salariés éligibles**

Tous les salariés relevant des entreprises comprises dans le champ du présent accord sont éligibles au dispositif spécifique d'activité partielle, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours sont également éligibles à ce dispositif, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Article 2 – Modalités d'application dans les entreprises**

Il est rappelé qu'à défaut d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, un accord de branche peut permettre le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi à condition que l'employeur élabore un document unilatéral qu'il doit ensuite faire homologuer par l'administration.

Le présent accord a pour objet d'encadrer la formalisation de ces documents unilatéraux pris en son application.

### **Article 2-1 – Élaboration du document unilatéral de l'employeur à fin d'homologation**

Le document unilatéral de l'employeur a pour objet de préciser, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de recours à l'activité réduite compte tenu de la situation propre de l'établissement ou de l'entreprise.

La formalisation de ce document est précédée d'une information et d'une consultation des instances représentatives du personnel si elles existent.

Le document unilatéral doit comporter les mentions suivantes :

- Un diagnostic sur la situation économique et financière de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise ;
- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- 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 institutions représentatives du personnel, si elles existent, sur la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- Les modalités et délais d'information des salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- 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.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis du Comité social et économique (CSE), s'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation (voir article 2.3 – Procédure d'homologation).

Le document unilatéral de l'employeur devra être transmis à l'autorité administrative au plus tard le 30 juin 2022.

Afin de permettre le suivi du présent accord prévu à l'article 4 ci-après, ce document est également transmis au Secrétariat technique de la branche :

- Par voie numérique : [secretariat@blanc-avocat.com](mailto:secretariat@blanc-avocat.com)

Ou

- Par voie postale : Secrétariat technique P2ST, c/o cabinet Blanc Avocat, Le dix - 10 rue du Château d'Eau, 75010 Paris.

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.

## **Article 2-2 – Contenu du document unilatéral de l'employeur**

### Article 2-2-1 – Activités et salariés concernés

Dans le respect du champ d'application du présent accord, le document unilatéral de l'employeur 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.

Il est rappelé que comme le dispositif d'activité partielle de droit commun, le dispositif d'activité réduite permet de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

### Article 2-2-2 – Modalités et délais d'information des salariés concernés par l'activité réduite

L'employeur doit informer les salariés 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'activité réduite les concernant.

À cette occasion, il leur remet leur planning.

### Article 2-2-3 – Réduction maximale de la durée du travail dans l'entreprise

Le document unilatéral de l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise, étant précisé que la réduction durable d'activité ne peut entraîner une réduction prolongée de la durée du travail que dans la limite de 40% de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné par périodes de 6 mois, sauf circonstances sanitaires exceptionnelles.

La réduction de la durée du travail peut prendre les formes suivantes :

- Une réduction d'activité, le document précisant la durée hebdomadaire minimale de travail ainsi que les durées de travail applicables avec le nombre de semaines et les dates correspondantes. Toute modification des heures chômées fera l'objet d'une information du CSE, s'il existe. De plus, un délai de prévenance de 7 jours ouvrables devra être observé par l'employeur ;
- Une suspension d'activité en indiquant les jours et/ou semaines concernés

La limite maximale susvisée 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.

La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document qui peut, le cas échéant, être adapté à cette fin.

Toutefois, dans ce cadre, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50% de la durée légale.

#### Article 2-2-4 – Indemnisation des salariés en activité réduite pour le maintien en emploi

Le document unilatéral de l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, et correspondant à 70% de sa rémunération brute, 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 et le décret n°2020-1316 du 30 octobre 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.

#### Article 2-2-5 – Durée d'application du document unilatéral de l'employeur

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

Il est rappelé que la date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre du document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, le bénéfice du dispositif est accordé pour 6 mois dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 3 années consécutives.

La durée d'application du document unilatéral 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.

La durée d'application du document peut être réduite par rapport à ses stipulations initiales en cas de modification dans la situation économique ou financière de l'entreprise.

Les salariés sont informés par tout moyen des modalités d'application et des modifications éventuellement apportées au document initial.

#### Article 2-2-6 – Engagements sur l'emploi

Le document unilatéral de l'employeur doit indiquer les engagements pris en faveur de l'emploi ainsi que leur durée.

Ces engagements peuvent prendre plusieurs formes telles que :

- Le recours à la formation professionnelle

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, des actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) éligibles au plan de développement des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF).

Plus particulièrement, concernant le compte personnel de formation (CPF), au sein des entreprises de moins de 50 salariés qui ont mis en place les dispositions prévues par l'accord de branche APLD, les salariés de ces sociétés qui demandent à bénéficier d'une formation *via* leur CPF durant leur activité partielle bénéficieront, à leur demande, d'un abondement de l'entreprise à hauteur de 10% des coûts pédagogiques engagés. Cet abondement ne pourra toutefois pas être supérieur à 350€.

Concernant le financement des actions de formation, les signataires rappellent aux entreprises l'existence de dispositifs mis en place dans le cadre de la crise sanitaire et toujours en cours d'application à la date de signature du présent accord tels que le « FNE-Formation ».

Par ailleurs, l'OPCO des entreprises de proximité a également mis en place des mesures exceptionnelles pour financer la formation des salariés.

La branche rappelle également avoir mobilisé de manière exceptionnelle, dans le cadre de la crise sanitaire, des fonds conventionnels destinés à la formation professionnelle.

Les signataires invitent les entreprises à se rapprocher, dans tous les cas, de l'OPCO des entreprises de proximité.

- 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 la réglementation en vigueur ;
- L'engagement de ne pas recourir au licenciement pour motif économique des salariés de l'établissement durant la durée du recours à l'activité réduite et les deux mois suivants.

#### Article 2-2-7 – Information des instances représentatives du personnel

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

Cette information a lieu au moins une fois tous les trois mois.

Un bilan du respect des engagements susvisés 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.

#### Article 2-2-8 – Impact sur l'organisation du travail

Dans l'hypothèse où tous les salariés ne seraient pas placés en situation d'activité partielle, les signataires rappellent que le dispositif ne doit pas entraîner une dégradation des conditions de travail que ce soit pour ces salariés ou pour ceux en activité partielle pour le temps de travail restant.

Tout recours au présent dispositif doit donc entraîner une adaptation des objectifs et de la charge de travail qui doivent en tout état de cause demeurer raisonnables.

#### **Article 2-3 – Procédure d'homologation du document unilatéral de l'employeur**

Le document unilatéral de l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

À défaut d'avis exprimé dans les délais réglementaires impartis, le CSE, s'il existe, 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.

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du document élaboré par l'employeur.



La décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois.

L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois.

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 CSE, s'il existe, est alors informé et consulté.

Lorsque le document unilatéral de l'employeur fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le CSE, s'il existe.

Dans 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 CSE, s'il existe.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le CSE, s'il existe.

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.

### **Article 3 – Engagements au niveau de la branche**

Il a été souligné que la branche avait déjà pris diverses mesures favorables à la formation professionnelle des salariés depuis le début de la crise sanitaire en 2020.

Compte tenu des effets prolongés de cette crise, qui se traduit notamment par la négociation et la conclusion du présent accord, il a été convenu plusieurs engagements au niveau de la branche, en particulier en matière de formation professionnelle continue.

Ainsi, les signataires rappellent l'existence du certificat de qualification professionnelle (CQP) de « chargé d'accueil » accessible via différents dispositifs de formation.

Ce CQP s'inscrit dans une logique de professionnalisation qui fera l'objet d'échanges paritaires visant à déterminer les conditions de mise en œuvre de l'apprentissage au niveau de la branche.

Des actions spécifiques de préparation opérationnelle à l'emploi, individuelle et/ou collective, seront également envisagées par la branche en tant que de besoin.

Enfin, les signataires solliciteront l'OPCO des entreprises de proximité sur les conditions dans lesquelles il prend en charge, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, conformément à l'article L6332-1-3 du Code du travail.

### **Article 4 – Suivi de l'accord**

La partie patronale signataire s'engage à fournir une information trimestrielle à la CPPNI quant à l'application du présent accord et pour apprécier l'impact du dispositif d'activité partielle de longue durée sur les entreprises de la branche.

À cet effet, les entreprises ayant utilisé le dispositif d'activité partielle de longue durée en application du présent accord et par l'intermédiaire du document unilatéral de l'employeur devront adresser au Secrétariat technique de la branche une copie de ce dernier après son homologation administrative dans les conditions visées à l'article 2-1 ci-dessus.

Ces éléments seront communiqués à la CPPNI.

## **Article 5 – Dispositions finales**

### **Article 5-1 – Application spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés**

Vu le diagnostic sur la situation économique ayant abouti à la négociation et à la conclusion du présent accord, les signataires rappellent leur volonté d'en faire spécifiquement bénéficier entreprises dont l'effectif est de moins de 50 salariés et ce conformément aux dispositions de l'article L2232-10-1 du Code du travail.

Il a effectivement été observé que les entreprises de plus de 50 salariés qui ont eu besoin de s'emparer du dispositif de l'activité partielle de longue durée avaient déjà pu mobiliser le dispositif en le négociant directement à leur niveau.

Ainsi, l'objectif premier des partenaires sociaux est de préserver l'emploi en apportant un support juridique efficace principalement pour les très petites, petites et moyennes entreprises ainsi qu'à leurs salariés qui rencontrent encore, au jour du présent accord, des difficultés économiques liées à la crise sanitaire.

Enfin, il est rappelé qu'une entreprise couverte par le présent accord peut appliquer ou conclure un accord d'entreprise ou d'établissement dont les termes peuvent déroger aux présentes stipulations.

### **Article 5-2 – Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et expirera le 31 décembre 2023.

### **Article 5-3 – Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L2231-6 du Code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

#### Article 5-4 – Révision et dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par la convention collective.

Fait à Paris, le 15 mars 2022

| Pour les organisations patronales |  | Pour les organisations syndicales |  |
|-----------------------------------|--|-----------------------------------|--|
| SNPA                              |  | CFDT-F3C                          |  |
|                                   |  | CFE-CGC FNECS                     |  |
|                                   |  |                                   |  |
|                                   |  |                                   |  |
|                                   |  |                                   |  |
|                                   |  |                                   |  |