Accord Collectif relatif à l'Activité Partielle de Longue Durée dans les entreprises de la Branche des Industries de la Transformation des Volailles

Préambule

L'épizootie d'influenza aviaire hautement pathogène qui sévit sur le territoire français depuis le début de l'année 2022 impacte fortement le Sud-Ouest de la France et les Pays de la Loire.

L'accélération de l'épizootie et la diffusion rapide du virus, sans précédent, pourrait s'étendre aux autres bassins de production.

Dans les zones touchées, des mesures à grande échelle d'élimination des foyers, de dépeuplement préventif et de vide sanitaire sont prises. Il est ainsi procédé à l'euthanasie de millions d'animaux afin d'assainir les zones infectées. Les remises en place de volailles ne sont autorisées qu'après stabilisation et assainissement des zones. Ces opérations prennent plusieurs mois avant de revenir à un niveau de production normal.

Ces dispositifs impactent fortement les entreprises d'abattage et de transformation des volailles, qui voient dans un premier temps les approvisionnements fortement diminués, voire totalement interrompus par la période de vide sanitaire.

Dans le Sud-Ouest, ce sont plus de 3 millions de volailles abattues et non commercialisées et une absence de production estimée à minima à 12 semaines.

Pour la région Pays de la Loire qui représente 25% de la production de volaille de chair française, ce sont environ 70 millions de volailles qui ne seront pas produites.

Les entreprises de la transformation doivent gérer, pendant plusieurs mois (entre 12 et 24 mois selon les espèces), cette forte baisse d'activité (jusqu'à 80%), avant d'espérer retrouver un niveau de production normal. Ces difficultés, pour un retour à la normale, risquent d'être accentuées par les conséquences du conflit russo-ukrainien.

Les deux bassins actuellement touchés rassemblent plus de 30 entreprises qui emploient environ 6 000 salariés susceptibles d'être en arrêt d'activité totale ou partielle.

C'est pourquoi, dans cette perspective durable de fragilisation de l'activité, les organisations représentatives de la Branche souhaitent apporter leur soutien à l'emploi des salariés de ces entreprises de la Branche à travers la mise en place d'un dispositif renforcé d'activité partielle de longue durée.

À cet effet, les organisations représentatives de la Branche ont convenu de définir les modalités de mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) prévu par l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes et par les décrets ultérieurs qui s'y rattachent portant sur le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Le présent accord de Branche permet le recours à l'activité réduite pour compenser une baisse durable d'activité dans les conditions prévues par les textes en l'absence d'accord d'entreprise, par la voie d'un document élaboré par l'employeur.

Les organisations représentatives de la Branche sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Grâce à ce dispositif, les entreprises pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre l'activité partielle, dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.

Par cet accord, les organisations représentatives de la Branche entendent réaffirmer leur volonté de défendre l'emploi des salariés.

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1. Objet

Le présent accord a pour objet de permettre aux entreprises de la Branche faisant face à une baisse durable d'activité de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, en élaborant un document au niveau de l'entreprise ou de l'établissement homologué par l'autorité administrative.

Le présent accord ne fait pas obstacle à la négociation d'accords au niveau de chaque établissement ou entreprise. Ainsi, les dispositions d'un accord d'établissement ou d'entreprise mettant en place un dispositif d'APLD primeront en totalité sur celles du présent accord de Branche, à condition qu'elles soient au moins équivalentes.

Le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours ou à venir dans les entreprises.

Article 2. Champ d'application du présent accord

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1 de la Convention collective nationale des Industries de la Transformation des Volailles (IDCC 1938).

Article 3. Salariés et entreprises éligibles

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif d'Activité Partielle Longue Durée (APLD) en dehors de toute considération liée à la nature de leur contrat (Contrat à durée indéterminée, Contrat à durée déterminée, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation), de leurs fonctions ou de l'organisation de leur durée de travail.

Conformément au décret n°2020-325 du 25 mars 2020, les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en heures ou en jours peuvent également être placés en activité partielle.

Le décret n°2020-435 du 16 avril 2020 précise que pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures, l'indemnité et l'allocation activités partielles sont fixes en fonction du nombre de jours, de demi-journées ou d'heures non travaillées selon la méthode suivante :

1°) une demi -journée non travaillée correspond à 3h30 non travaillées ;
2°) un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
3°) une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations représentatives de la Branche rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent accord.

CHAPITRE II – CONDITIONS D'APPLICATION

Article 4. Activités et salariés concernés

Le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) peut concerner tout ou partie de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, telles qu'une unité de production, un atelier ou une équipe.

Dans la mesure du possible, l'entreprise fera ses meilleurs efforts pour répartir équitablement l'activité partielle sur l'ensemble des salariés affectés à des activités similaires (métiers, services, …), pendant toute la durée de l'accord.

De manière à limiter le recours à l'activité partielle, la mobilité entre services sera proposée et privilégiée.

Le dispositif d'APLD ne peut être cumulé pour 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'activité partielle de longue durée pour une partie de son personnel peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu par l'article L 5122-1 du code du Travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 Juillet 2020.

Article 5. Réduction maximale de l'horaire

Sauf cas exceptionnel soumis à l'autorisation de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail ou de la durée collective du travail applicable à l'établissement pour chaque salarié concerné par le dispositif. La réduction peut être portée à 50 % sur décision de la direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETSPP, ex-Direccte) et dans les conditions prévues par l'accord collectif.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité durant certaines périodes. Il est possible d'alterner entre des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité dans le respect de la limite de 40% sur la durée d'application du dispositif.

Avant tout recrutement d'un salarié sous contrat à durée déterminée ou d'un travailleur temporaire ou recours à une entreprise de sous-traitance, la mobilisation des salariés placés en APLD, à compétences identiques, est prioritaire.

Dans la mesure du possible et sous réserve des aléas de production ou d'approvisionnement, les entreprises s'engagent à regrouper les heures de travail à minima par demi-journées afin d'optimiser les déplacements des salariés.

La réduction maximale de l'horaire de travail des salariés à temps partiel devra être proportionnelle à celle des salariés à temps plein.

L'employeur informe les salariés sur les mesures d'activité partielle les concernant.

Il communique aux salariés le planning prévisionnel au moins 3 jours ouvrables préalablement à l'entrée dans le dispositif APLD et en cas d'alternance de période d'activité et d'inactivité, lequel planning pourra être ajusté en fonction des impératifs d'approvisionnement ou de production. Dans le cas d'une période d'inactivité totale d'au moins trois semaines, le délai de prévenance sera porté à 5 jours ouvrables.

Article 6. Prêt de main d'œuvre

Afin de limiter le recours à l'activité partielle quand elles disposent des compétences requises en interne, les entreprises s'engagent à examiner, le cas échéant, toute situation permettant le prêt de main d'œuvre entre établissement et société du groupe auquel elles appartiennent, dans le respect de l'article L 8241-2 du Code du travail, et du principe de volontariat des salariés concernés.

Le prêt de main-d'œuvre requiert au préalable l'accord explicite du salarié concerné. Cet accord est acté par son inscription dans un avenant au contrat de travail. S'il refuse, le salarié ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire. À l'issue de la mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

Les conditions d'organisation du prêt de main d'œuvre se feront sous réserve de l'information et

de la consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent.

Article 7. Indemnisation des salariés

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif APLD perçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, dans les conditions fixées par la loi et le décret 2020-926 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle.

A la date de conclusion du présent accord, le placement en activité partielle ouvre droit au salarié à une indemnité correspondant à soixante-dix pourcent (70 %) 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, le durée collective de 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 SMIC.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,37 euros net. Ce minimum n'est pas applicable aux salariés lorsque leur rémunération est inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance, aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et aux salariés mentionnés au titre Ier du livre III de la septième partie du code du travail.

Article 8. Dispositif APLD et maintien de droits

Les salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) conservent leurs droits en matière de retraite, de retraite complémentaire, de prévoyance et de congés payés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à la signature du présent accord.

Le revenu de remplacement au titre de l'APLD est soumis à cotisations prévoyance et santé. Les prestations sont maintenues malgré la suspension du contrat.

De la même façon, il est rappelé les dispositions légales en vigueur prévoyant que la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition 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 en activité partielle.

Les périodes de recours au dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié et pour le calcul de la prime annuelle conventionnelle.

Article 9. Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos

Sous réserve du respect des accords d'entreprise, les entreprises de la Branche peuvent inciter les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés payés acquis au titre de la période n-1 et leurs jours de repos préalablement à la mise en œuvre de l'APLD, afin d'en limiter les impacts.

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi, il fixe la date de départ des congés, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions conventionnelles, légales et règlementaire en vigueur. Il doit notamment permettre au salarié de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum douze (12) jours ouvrables de congés payés, pendant la période légale de prise des congés payés, conformément aux dispositions légales, règlementaires et conventionnelles.

Les dispositions légales en matière de congés payés et de prise de jour de repos restent en vigueur.

Article 10. Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Les entreprises mettant en œuvre le dispositif spécifique d'activité partielle doivent s'engager,

dans un objectif de solidarité avec les salariés concernés, pour leurs dirigeants salariés de droit français (ayant le statut de mandataires sociaux au sein d'une seule entreprise) et les actionnaires, à encadrer les conditions de détermination de leurs éléments de rémunération proportionnellement aux efforts consentis par les salariés pendant la période d'application du dispositif.

Article 11. Élaboration du document par l'employeur

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur à ce jour, les entreprises de la Branche souhaitant bénéficier du dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) sont tenues d'élaborer un document qui précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise, des stipulations du présent accord.

Ce document unilatéral, élaboré par l'employeur, doit être préalablement soumis au comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe pour une information en vue d'une consultation. Il doit obligatoirement préciser :

1° le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité en complément du diagnostic global établi en préambule du présent accord ;

2° les activités et salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) ;

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

4° Les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité partielle longue durée ;

5° la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD est sollicité.

6° les conditions de mise en œuvre de l'accord de Branche ainsi que les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés ;

7° les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif APLD. Cette information devra avoir lieu tous les mois.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. L'autorité administrative dispose d'un délai de 21 jours pour se prononcer. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R.5122-26 du Code du travail. Le silence gardé pendant ce délai vaut décision d'homologation.

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 procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. Chaque renouvellement doit s'accompagner d'un nouveau diagnostic porté à la connaissance du CSE.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois, renouvelable pour une période équivalente, au vu du bilan décrit ci-après, dans la limite de 24 mois.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle 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, il est rappelé à cet égard que le CSE doit être préalablement consulté avant chaque demande de renouvellement de l'APLD auprès de l'autorité administrative.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (contact@fia.fr) le document unilatéral anonymisé, dès la mise en place du dispositif dans leur entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de Branche.

Article 12. Date de début et durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise

Le document élaboré par l'employeur détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise. La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, 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, ce qui signifie que la demande d'activité partielle de 6 mois effectuée auprès de la direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETSPP, ex-Direccte) pourra être renouvelée à concurrence d'une durée de 24 mois.

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

Article 13. Engagements en matière d'emploi

Le document élaboré par l'employeur détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 11 (1°). Ils portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée et s'appliquent pendant une durée minimale égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise.

Les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle de longue durée s'engagent à ne pas recourir à un licenciement économique durant la durée du recours au dispositif.

Lorsque le seul volet du plan de sauvegarde de l'emploi est un plan de départ volontaire, l'interdiction visée au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

Article 14. Engagements en matière de formation professionnelle

Les organisations représentatives de la Branche rappellent l'importance de la formation continue afin de maintenir et développer la qualification des salariés. Elles incitent les entreprises qui auront recours au dispositif APLD à mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés concernés par le biais d'actions dédiées.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, des actions de formation certifiantes, le recours au bilan de compétence, des projets poursuivis par le salarié 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.

Les salariés placés en activité partielle qui effectueront des formations verront leur indemnité portée à 100 % de la rémunération brute, dans la limite du salaire net perçu habituellement.

Dès lors qu'un salarié placé en activité partielle souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut notamment mobiliser son compte personnel de formation. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié sera réalisé dans le cadre des dispositions de l'accord interbranche de formation professionnelle.

Un document récapitulatif des financements de l'OPCO OCAPIAT sera élaboré et transmis aux

entreprises pour une parfaite information et mobilisation des dispositifs.

L'entreprise pourra définir dans le document unilatéral les formations pour lesquelles elle est prête à appuyer les projets des salariés soit en favorisant l'utilisation du CPF et les différents dispositifs d'abondement existants, soit en accompagnant le recours au projet de transition professionnelle. A ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'Etat de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-formation, FSE, et autres ..), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises de la Branche.

Par ailleurs, le salarié placé dans le dispositif APLD recevra une information sur le conseil en évolution professionnelle et aura communication des organismes locaux assurant cette prestation.

Article 15. Modalités d'information des instances représentatives du personnel

L'employeur fournit tous les mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif APLD ;
- le sexe des salariés concernés par le dispositif et la nature de leurs contrats de travail (CDI, CDD…) ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du dispositif APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité ;
- les aides perçues par l'entreprise seront communiquées dans la BDES ;
- Les plannings de travail.

CHAPITRE III – STIPULATIONS FINALES

Article 16. Entrée en vigueur et durée

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

Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 30 juin2025.

Article 17. Conditions de révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L.2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Article 18. Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les organisations représentatives de la Branche conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L.2232-10-1 du Code du travail.

Article 19. Modalités de suivi et bilan de l'application du présent accord

Conformément au I, 5° de l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, l'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPPNI.

Un bilan des documents reçus des entreprises sera réalisé annuellement en CPPNI jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Article 20. Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D 2231-2 du code du travail.

Fait à Angers,

Le 28 mars 2022

Pour la FGA-CFDT	**Pour la FIA**
Pour la FGTA-FO	**Pour le CNADEV**