

AVENANT A L'ACCORD DE BRANCHE RELATIF A L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE

Entre :

- **La Fédération des Professions Règlementées auprès des Juridictions (FEPraJ)**

D'une part

Et :

- **L'organisation syndicale CFDT**
- **L'organisation syndicale FSE - CGT**
- **L'organisation syndicale CFTC-CSFV**

D'autre part

Préambule

Les études et offices continuent d'être confrontées à une baisse significative d'activité dont l'issue demeure incertaine.

Aux plans sectoriels, les offices d'avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de Cassation continuent d'enregistrer, malgré une situation sectorielle que l'on peut qualifier « *en bout de chaîne* », des baisses notables des pourvois en matière civile (-15% en 2021 - CP 23 mars 2021, Autorité de la concurrence).

Concernant le secteur des greffiers des tribunaux de Commerce, leurs activités judiciaires s'est globalement ralenti et suit, en particulier, la même tendance forte, observée au sein du secteur des AJMJ dans le domaine des procédures collectives.

Dans ce contexte, les effets prolongés des aides publiques liées à la crise sanitaire se sont traduits, en 2020 et 2021, par moins de 61 000 procédures collectives ouvertes contre 107 000 lors des deux années précédentes.

Les chiffres définitifs pour l'année 2021 indiquent un nombre d'ouvertures de procédures collectives de nouveau en baisse : -3,8% par rapport à 2020. Ce qui représente toujours un niveau record historiquement bas d'ouvertures de procédures collectives.

Si, au 1er trimestre 2022, on observe que l'étau de la crise sanitaire se desserre et les aides s'arrêtent, un retour à une forme de normalité qui se dessine par une reprise des défaillances (hausse de 34,6% par rapport au 1er trimestre 2021,) n'aura pas d'effet immédiat sur les études et Offices.

L'enquête réalisée en octobre 2021 par l'IFPPC, syndicat représentatif auprès des Mandataires judiciaires, a montré que la situation financière de nombreuses études s'est dégradée au cours de l'année 2021, malgré un recours massif à l'activité partielle (pour près de 75% des sondés, *in* rapport d'activité IFPPC 2021 p 9).

En conséquence, l'extension de la possibilité pour les études de continuer à recourir au dispositif d'APLD doit être élargie par les facilités offertes par le Décret du 8 avril 2022 qui prolonge de 12 mois la durée pendant laquelle un employeur peut bénéficier de l'APLD (décret 2022-508 du 8 avril 2022, art. 1 ; décret 2020-926 du 28 juillet 2020, art. 3 modifié).

Par ailleurs et outre l'adaptions du modèle de document unilatéral à la période additionnelle de recours à l'APLD, il a été relevé que l'Accord APLD signé le 17 décembre 2020 contenait une discordance entre les stipulations de l'article 6 de l'accord et les dispositions de l'article 3-2 du modèle de document annexé à l'accord.

En effet, l'article 6 de l'accord prévoit notamment que lorsqu'un « *salarié placé dans le DSAP souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il pourra également mobiliser son CPF, ceci sur sa seule initiative* ».

Or, l'article 3-2 du modèle de document unilatéral prévoit improprement que « *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)* ».

Enfin, outre quelques corrections rédactionnelles mineures, il est également procédé à la modification des articles 2, 5 et 8 de l'annexe portant modèle de document unilatéral pour les motifs suivants :

- L'article 2 met en conformité la période de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle avec la date d'échéance de l'accord APLD du 17 décembre 2020, à savoir le 12 décembre 2023.;
- L'article 5 prend en compte la revalorisation du montant minimum de l'indemnité horaire qui ne peut être inférieur à 8,37 euros nets ;
- L'article 8 relatif à la date d'entrée en vigueur et à la durée du dispositif est modifié pour s'appliquer au maximum à la date d'échéance de l'accord APLD précité.

Afin de mettre en conformité le modèle de document unilatéral avec les stipulations de l'accord, et dans la mesure où les annexes ont la même force juridique que l'accord lui-même, il est décidé, par le présent avenant, de remplacer l'annexe portant modèle de document unilatéral.

C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu ce qui suit.

Article 1 : Modification des modalités de mise en place de l'accord APLD signé le 17 décembre 2020

Le présent avenant porte sur le renouvellement des modalités de mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) prévu par l'accord d'entreprise du 17 décembre 2020.

Les parties s'accordent pour prolonger le dispositif d'APLD à compter du 30 juin 2022 et pour une période de 12 mois, soit pour une durée globale qui ne pourra être supérieure à 36 mois (consécutifs ou non), sur une période de 48 mois consécutifs.

Article 2 : Modification de l'annexe unique à l'accord APLD signé le 17 décembre 2020

L'annexe à l'accord signé le 17 décembre 2020, intitulée « trame type de document unilatéral de l'étude ou de l'office », est remplacée par le document annexé au présent avenant.

Article 3 : Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 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) salarié-e-s 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 études de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 2 : Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal Officiel*. Il est conclu pour une durée identique à l'accord qu'il modifie.

Article 3 : Dépôt et extension

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'accord au nom de leur organisation. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n°910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du Code civil.

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} juin 2022, sans préjudice de la demande d'extension qui sera faite auprès du ministre du Travail.

A Paris, le 4 mai 2022, EN 8 EXEMPLAIRES

Pour :

- **La Fédération des Professions Réglementées auprès des Juridictions (FEPraJ)**

Pour les organisations syndicales représentatives

- **L'organisation syndicale CFTD**

- **L'organisation syndicale FSE - CGT**

ANNEXE – TRAME-TYPE DE DOCUMENT UNILATÉRAL DE L'ÉTUDE ou DE L'OFFICE

Préambule Diagnostic sur la situation économique

La crise sanitaire liée au Covid-19 a des conséquences importantes sur l'activité socio-économique française. Cette situation exceptionnelle a entraîné une baisse d'activité durable de l'étude ou de l'office.

*Le confinement et ses suites ont réduit significativement nos activités :
L'enquête menée récemment auprès des professionnels a révélé, notamment et outre une baisse notable d'activité et de Chiffres d'affaires.*

Notre de l'étude ou office 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'État 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 études ou offices 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 matière d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'étude ou de l'office.

*Forts de l'expérience positive qu'a représentée le recours à l'activité partielle, les partenaires sociaux de la branche se sont emparés de ce nouveau dispositif en concluant un accord le **17 décembre 2020** permettant aux études 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'étude ou de l'office.

Article 1 Champ d'application : activités et salariés concernés

Option n°1

Tous les salariés de l'étude ou de l'office ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Par exception, lorsqu'un salarié, dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'étude ou de l'office a été en activité partielle prévu à l'article L.5122-1 du Code du travail 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'étude

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'étude ou de l'office :

- Activités XXXXX [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]*
- Fonctions supports [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]*
- [Éventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés]*

Tous les salariés de l'étude ou de l'office 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).

Par exception, lorsqu'un salarié, dans les douze (12) mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'étude ou de l'office a été en activité partielle prévu à l'article L.5122-1 du Code du travail 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

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

Article 2 Période de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) est sollicité du [compléter] au [compléter].

Le recours au DSAP au sein de l'étude ou de l'office pourra être renouvelé par période de six (6) mois dans les conditions modifiées par l'avenant à l'accord APLD (soit pour une durée globale qui ne peut être supérieure à 36 mois consécutifs ou non) sur une période de 48 mois consécutifs.

Article 3 Engagements de l'étude en matière d'emploi et de formation professionnelle

3.1. Engagements en matière d'emploi

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'étude ou de l'office est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'étude ou de l'office s'interdit, en application de l'article 5 de l'accord de branche, tout plan de sauvegarde de l'emploi et/ou licenciements économiques au sein de l'étude ou de l'office pendant toute la durée de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle spécifique

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, ...).

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 pourra, de sa seule initiative, mobiliser son compte personnel formation (CPF).

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'étude ou de l'office peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences (opcoep.fr) conformément aux critères et conditions définies par les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP).

[Dans le cas d'un engagement en faveur de tous les salariés de l'étude ou de l'office]

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 comité social et économique (CSE)] Le 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 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 24 mois consécutifs ou non jusqu'au 31/12/2022, appréciés sur la durée totale du document unilatéral élaboré par l'employeur. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Article 5 Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du DSAP reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur,

déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés comme suit : indemnité correspondant à 80 % de sa rémunération brute.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires 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'étude ou de l'office.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 SMIC.

Le montant de cette indemnité est plafonné à 4,5 SMIC. Le montant de l'indemnité horaire ne peut être inférieur à 8,37 euros nets.

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 réglementaires 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 réglementaires en vigueur, sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) :

-l'acquisition des droits à congés payés ;

-l'ouverture des droits à pension retraite ;

-l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60ème heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;

-les garanties de prévoyance et complémentaire santé. La période d'activité partielle dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle est prise en compte pour l'ouverture de droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 6 Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'étude

Les partenaires sociaux de la branche appellent les études et offices à promouvoir une logique de partage des efforts en s'engageant, pour les employeurs, à ne pas augmenter leurs revenus tirés de l'Etude ou de l'office pendant la période d'application du DSAP.

Article 7 Modalités d'information des salariés, du Comité Social et Économique 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'étude ou de l'office.

[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 ;
- le nombre de salarié-e-s ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;

- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP;
- 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 8 Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Le présent document unilatéral entre en vigueur à sa date de signature OU le [date] OU lendemain de de son homologation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au [Préciser – maximum jusqu'au 12/12/2023].

Article 9 Demande d'homologation

Le présent document unilatéral est adressé par l'étude ou de l'office 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 CSE, ou à défaut, de la convocation du CSE.
L'étude ou de l'office 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 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 matière 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 10 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 par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche professionnelle. (cppni@praj.fr):

Fait à ..., le ...

[Signature]