

Accord collectif
relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Entre :

La Fédération Française de la Chaussure

D'une part,

Et :

- La Fédération CFDT Services
- La Fédération CFE-CGC AGRO
- La Fédération CFTC - CMTE
- La Fédération CGT THCB
- La Fédération FO de la pharmacie, du Cuir et de l'Habillement

D'autre part,

Préambule

Les parties liées par la convention Collective de l'industrie de la Chaussure et des Articles Chaussants (IDCC 1580) se sont réunies pour aborder l'impact sur l'emploi de la prorogation de difficultés économiques obligeant à une réduction prolongée de la durée du travail pour les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

En effet, l'épidémie de covid 19 a fragilisé et continue de fragiliser la situation des fabricants de chaussures au moins pour les 12 prochains mois.

Lors du confinement, la baisse de chiffre d'affaire a été très forte. Elle est estimée à 59% sur mars, 97% sur avril, soit 80% pour les deux mois. Le résultat du mois de mai est de - 15%.

La situation s'améliore. Les différents indicateurs de chiffres d'affaires (production, export, import et ventes aux consommateurs) affichent des replis compris entre -20% et -25% en cumul depuis le début de l'année.

1
R B6
RF FG

Les mesures de sauvegarde mises en place par le gouvernement ont permis de gagner du temps. Toutefois, le manque de chiffre d'affaires impactera les bilans 2020 et les conséquences du confinement vont se faire sentir au minimum jusqu'au milieu de l'année 2021.

Les entreprises sont, en effet, rythmées par le déroulement des saisons Printemps Eté (PE) et Automne Hiver (AH). En raison de l'épidémie de Covid-19, les fabricants subissent déjà et vont encore subir au cours des prochains mois :

- une chute importante des commandes et une perte de clients,
- des difficultés pour fabriquer les stocks à cause de la fermeture ou de la marche dégradée des usines de mi-mars à mi-mai au minimum,
- des retards de livraison,
- des perturbations dans le développement des modèles,
- des difficultés à l'international qui représente 30% de l'activité.

Les entreprises s'efforceront de préserver au mieux l'emploi malgré les perspectives d'activité plus réduites au moyen notamment des formations appropriées.

Conformément à la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 (article 53 notamment) et du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, les entreprises ont la possibilité de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée :

- soit en concluant un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe,
- soit en élaborant un document unilatéral.

Les entreprises ou les établissements décidant de faire application du présent Accord de Branche, dans le cadre des dispositions issues des textes précités, devront élaborer un document conforme au présent Accord et le déposer à la Préfecture pour homologation du document après avis du Comité Social et Economique s'il existe.

À défaut de document respectant les exigences du présent Accord et des textes mentionnés ci-dessus, les entreprises concernées devront négocier et conclure leur propre accord collectif dans le respect des règles sur la négociation des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Article un – Durée – Extension – Révision - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée commençant à compter de son extension par arrêté ministériel.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de douze mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de vingt-quatre mois consécutifs.

Cet accord pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou salariale indiquant les points à modifier ou à compléter ou à préciser. Toute demande de révision qui ne fera pas l'objet d'un accord dans les six mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.

La dénonciation du présent accord avant son terme suppose un accord de l'ensemble de ses signataires.

CA² BB
RF FG

Le présent accord fera objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Le secrétariat de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation est mandaté pour demander au Ministère du Travail l'extension du présent accord qui a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant quel que soit leur effectif, aucune spécificité propre aux entreprises de moins de cinquante salariés ne recourant que des modalités spécifiques soient prévues.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article deux – Contenu du document élaboré par l'employeur

Le document élaboré par l'employeur pour faire application du présent accord devra indiquer les mentions requises par le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 et en particulier :

- un diagnostic sur la situation économique et financière du périmètre couvert par le document présentant les perspectives d'activités sur la période concernée et justifiant, à la date de son élaboration, de la nécessité de réduire de façon durable, l'activité pour assurer la pérennité de l'établissement ou 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 organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

Le document peut aussi prévoir les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif.

En outre, une attention sera apportée sur la modération des dividendes, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance.

Article trois – Modalités de la réduction de la durée du travail

La réduction durable d'activité entraîne une réduction prolongée de la durée du travail dans la limite de 35% de la durée légale. Cette limite peut toutefois être portée à 45% dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement ou du périmètre couvert par le document, sur décision de l'autorité administrative. La situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement ou du périmètre couvert par le document est précisée dans le document visé à l'article deux du présent accord, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 45% de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral.

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,
- une suspension d'activité en indiquant les jours et/ou semaines concernés.

Le salaire mensuel est fonction tous les mois des heures chômées.

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

Il est précisé que la date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un accord collectif ou d'un 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.

Article quatre - Engagements sur l'emploi

Le document adopté par l'employeur, après consultation du Comité Social et Economique, s'il existe, doit indiquer les engagements pris en faveur de l'emploi pour une durée à mentionner sur le document soumis à l'homologation du Préfet du Département où est implanté l'établissement concerné (ou à l'un des Préfets concernés en cas de pluralité de départements).

Ces engagements peuvent prendre plusieurs formes notamment :

- le recours à la formation,
- 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 l'article 9 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020,
- l'engagement de ne pas recourir au licenciement pour motif économique des salariés concernés au sein de l'unité (ou des unités) concernée(s) pendant une durée définie par le Document correspondant au moins à la durée du recours à l'activité réduite.

S'agissant du recours à la formation : Les employeurs utilisant le dispositif d'activité partielle de longue durée chercheront, dans la mesure du possible, à former les salariés concernés par l'APLD sur les thèmes suivants :

- préservation des compétences liées aux métiers très spécifiques de la Chaussure,
- innovation et adaptation aux dispositifs de fabrication par le biais du digital,
- utilisation du digital pour interagir à distance avec les partenaires professionnels,
- développement de la Responsabilité sociétale des Entreprises.

Les entreprises sont régulièrement informées des dispositifs financiers exceptionnels mis à leur disposition pendant cette période de crise sanitaire liée à la Covid 19 pour former les salariés (notamment dispositif du FNE-Formation mobilisé dans le cadre d'une convention conclue entre le préfet, par délégation la Direccte, et une entreprise ou entre une entreprise et l'OPCO).

En outre, cette période de réduction du temps de travail liée à l'APLD peut être mise à profit pour que les salariés relevant du champ d'application de l'accord préparent les CQP de la Branche. Ils sont, également encouragés à mobiliser leur compte personnel de formation pour suivre une formation durant cette période et leurs demandes seront examinées en priorité.

Les parcours de formation peuvent être coconstruits avec OPCO2I.

Article cinq- Modalités de suivi

L'application du document fait l'objet d'une information au Comité Social et Economique, s'il existe, tous les deux mois.

A l'occasion des réunions du CSE, les représentants du personnel peuvent poser les questions relatives aux perspectives d'activité. En outre, lors de ces réunions, les conditions de travail des salariés non concernés par l'activité partielle de longue durée seront prises en compte.

En l'absence de CSE, l'entreprise communiquera cette information par tout moyen approprié à l'ensemble du personnel.

Un bilan sur le respect des engagements prévus par le présent accord est transmis par l'employeur à l'autorité administrative au moins tous les six mois et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement.

Article six – Durée d'application du document élaboré par l'employeur

La durée d'application du document 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.

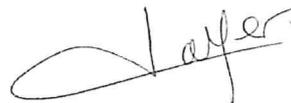
La durée d'application du document peut être réduite par rapport à ses stipulations initiales en cas de modification dans la situation économique ou financière de l'entreprise.

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

Fait à Paris, le 16 octobre 2020

Pour la Fédération Française de la Chaussure
M. Régis FEUILLET
51 rue de Miromesnil, 75008 Paris

Pour la Fédération CFDT Services
Mme Brigitte GOHIER
Tour Essor, 14 rue Scandicci, 93508 Pantin



5

RF BG

RF FG

Pour la Fédération CFE-CGC AGRO
M. Philippe PIET
71 rue du Rocher, 75008 Paris

F. GUEZARIER



Pour la Fédération CFTC CMTE
M. Dominique JEANNETEAU
171 avenue Jean Jaurès, 75019 Paris

Pour la Fédération CGT (THCB)
M. Maurad RABHI
263 rue de Paris (case 415)
93514 Montreuil cedex

Pour la Fédération FO de la Pharmacie des
Cuir et de l'habillement
M. Christophe ROHART
7 passage de Tenaille, 75014 Paris

