

Accord de branche du 9 avril 2021 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée dans le secteur de la librairie (IDCC 3013)

Préambule

Dans le contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de la Covid-19, les partenaires sociaux de la branche de la librairie souhaitent permettre aux entreprises de la branche de mettre en place des mesures pour faire face au mieux aux conséquences de la crise dans les années à venir.

Le dispositif de l'activité partielle de longue durée (APLD), qui permet à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité, de diminuer l'horaire de travail des salariés, et de recevoir une allocation en contrepartie d'engagements en termes d'emplois et de formation professionnelle, pendant que les salariés sont indemnisés pour les heures non travaillées, est une mesure de soutien à l'activité économique qu'il convient de mettre en place dans le secteur pour préserver le plus possible l'emploi dans les librairies.

Dans le cadre de la crise sanitaire, les librairies ont à ce jour été confrontées à deux périodes de fermeture administrative, du 17 mars au 11 mai 2020, puis du 30 octobre au 28 novembre 2020. Pendant ces périodes, les entreprises ont eu recours largement au dispositif de l'activité partielle mis en place par le gouvernement.

Un premier état des lieux des conséquences de la crise sanitaire montre qu'au printemps 2020, le chiffre d'affaires de la branche de la librairie a baissé de -90% (source : observatoire de la librairie). A l'automne 2020, la perte de chiffre d'affaires moyen dans le secteur est de -50% à une période cruciale pour les librairies. Dans une année habituelle, le chiffre d'affaires de fin d'année représente à lui seul 25,2% du chiffre d'affaires annuel, réparti entre 9,5% en novembre et 15,7% en décembre.

Les activités de click and collect et de livraison, autorisées pendant le second confinement, ne pourront permettre de réaliser le chiffre d'affaires habituel : ces services sont très coûteux et nécessitent une logistique que beaucoup de libraires n'ont pas sans compenser pour autant le chiffre d'affaires habituel.

La réouverture en décembre 2020 n'a pas permis non plus de rattraper les pertes de l'année :

Le respect des consignes sanitaires, de la jauge à 8m², ne permet pas d'accueillir autant de clients qu'à l'ordinaire, particulièrement durant la période de fin d'année. Déjà, fin 2019, les événements sociaux et autres motifs structurels, avaient conduits à un Chiffre d'affaires global annuel de -10,3%, soit une marge globale annuelle de -9,56

Sachant que ce sont les mois de novembre et décembre qui génèrent la trésorerie utilisée par les libraires entre janvier et juin de l'année suivante pour régler leurs charges, lesquelles vont être particulièrement conséquentes dans les années à venir du fait du report des charges 2020 et du remboursement des PGE à faire, outre le paiement des charges en cours, la situation du secteur va s'avérer particulièrement délicate. De plus, la crise est toujours en cours, et la situation pour 2021 reste très incertaine.

Le placement des librairies en commerce essentiel est un élément positif pour la profession. Il n'en demeure pas moins que les restrictions sanitaires de 2021, notamment le couvre-feu ou les reconfinements locaux ont des conséquences économiques certaines qui peuvent compromettre la poursuite d'une activité pleine et entière, et font perdurer les difficultés. Par ailleurs, on estime à un quart le nombre de librairies qui font face à des difficultés sérieuses et prolongées du fait de la crise sanitaire, avec des reculs de chiffre d'affaires de l'ordre de 30 à 50% par rapport à 2019 : grandes librairies qui ne peuvent s'appuyer sur la seule clientèle de quartier, librairies situées dans des centres commerciaux faisant l'objet d'une fermeture administrative, librairies spécialisées en voyage ou tourisme, librairies situées dans des institutions culturelles fermées, sur ou à proximité de campus ou de gares. A celles-ci s'ajoutent les librairies de création récente très endettées qui n'ont pas encore constitué leur clientèle et n'ont pas accès au PGE.

Cette crise sans précédent intervient dans un secteur où le manque de rentabilité est structurel. L'Etude réalisée par le cabinet Xerfi en 2019 «la situation économique et financière des librairies indépendantes (2011 – 2017)» le confirme :

« Si la librairie se situe dans la moyenne du commerce de détail pour la marge commerciale, elle demeure, une fois ses charges prises en compte, l'une des branches du commerce les moins rentables, tant au niveau de son excédent brut d'exploitation (EBE = ce que dégage l'activité d'une librairie) que de son résultat net. EBE 2017 : librairies (2.1 %) ; moyenne du commerce de détail (5.8 %) Résultat net 2017 : librairies (1.2 %) ; ensemble du commerce de détail (3.6 %). »

La branche de la librairie est composée très majoritairement de TPE et PME. Selon le bilan social de branche 2019 (données 2018), les entreprises de plus de 50 salariés représentent 1,4% de la totalité des librairies.

Or l'étude Xerfi met l'accent sur la situation particulièrement difficile des petites librairies : *« elles compensent le poids élevé de leurs charges externes (transport et loyer principalement) par des frais de personnel réduits. <...> Le financement du cycle d'exploitation très défavorable pour les petites librairies entraînant d'importants problèmes de trésorerie. <...> Ces indicateurs sont inquiétants pour les petites librairies qui cumulent hausse de charges, stagnation de leur marge commerciale, obligation de rogner sur leurs frais de personnel, résultat net en baisse et besoins en trésorerie en hausse, entraînant sans nul doute un alourdissement de leurs frais bancaires ».*

Entre 2007 et 2019, le nombre d'établissements relevant du code APE 4761Z a diminué de -7.5% passant de 2349 en 2007 à 2188 en 2019. Sur la même période, le nombre de personnes employées dans le secteur a diminué de -14,7%, passant de 12371 à 10786. (Sources : ACOSS « dénombrements des établissements employeurs et des effectifs salariés au 31 décembre selon la NAF 732 »).

Les conséquences de la crise actuelle vont donc venir accentuer ces difficultés. Les librairies vont devoir notamment répondre aux enjeux suivants :

- Report des charges fiscales et sociales à honorer
- échéances éditeurs à payer avec une trésorerie peu élevée
- prêts souscrits pendant la crise sanitaire à rembourser
- concurrence accrue de la vente en ligne liée à l'accélération des changements de modes de consommation, déjà amorcés
- Impact des difficultés à venir des entreprises de la filière : édition, distribution, transport...

Ce diagnostic économique de la branche de la librairie montrant ses difficultés structurelles, auquel s'ajoute les impacts sans précédents de la crise actuelle, démontre ainsi la nécessité de mettre en œuvre toutes les mesures qui peuvent conduire à préserver les emplois dans les mois et années à venir.

Ouvrir la possibilité de recourir le cas échéant à l'activité partielle de longue durée pour les librairies se justifie d'autant plus que Xerfi précise que « *le taux de défaillance des librairies est faible (1.8%) et diminue depuis 2014, confirmant le fort niveau d'engagement des libraires à maintenir leur commerce ouvert malgré les tensions financières.* ». Il est donc essentiel de permettre un maintien de ce taux faible de défaillance des librairies.

La priorité des organisations syndicales de salariés et du SLF est donc aujourd'hui de soutenir l'emploi dans les librairies qui continuent à être affectées par une baisse durable de leur activité et ont besoin à ce titre d'un accompagnement de la part de l'Etat.

Par le présent accord, les partenaires sociaux de la branche conviennent donc d'instituer le dispositif de l'activité partielle de longue durée mis en place par la loi n°2020-734 du 17 juin 2020.

Il permet aux entreprises d'y recourir en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur.

Titre I – Principes du dispositif de l'activité partielle de longue durée

Article 1 : définition

L'activité partielle de longue durée (APLD) s'adresse aux entreprises qui subissent une baisse durable d'activité. Avec l'APLD, une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité a la possibilité de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, en contrepartie d'engagements notamment en matière de maintien dans l'emploi et de formation.

L'APLD est mobilisable par toutes les entreprises sans critère de taille.

L'employeur peut bénéficier de ce dispositif sous réserve de la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou de la conclusion d'un accord collectif de branche étendu.

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi.

Pour mettre en œuvre le dispositif sur la base du présent accord de branche, l'employeur doit établir un document unilatéral.

Article 2 : durée de l'activité partielle

Le bénéfice de l'allocation est accordé dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six mois consécutifs.

L'autorisation donnée par l'administration doit être renouvelée tous les 6 mois. A cette fin, conformément à l'article 7.8 du présent accord, l'employeur transmet un bilan de la situation de son entreprise à la Direccte qui décidera de renouveler le droit de recourir à l'APLD.

Article 3 : réduction de l'horaire de travail

La mise en œuvre de l'APLD permet une réduction de l'horaire de travail jusqu'à 40 % de la durée légale. Pour les salariés à temps partiel, la réduction de l'horaire de travail sera calculée au prorata de leur durée contractuelle du travail.

Cette réduction s'apprécie par 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 du salarié.

En conséquence, il est possible pour l'employeur d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40% sur la durée d'application du dispositif (vingt-quatre mois maximum).

En période d'activité, le temps de travail quotidien des salariés en APLD ne peut être inférieure à 4 heures consécutives.

Pour limiter l'impact de cette modulation du taux de réduction horaire de travail sur la rémunération mensuelle des salariés, un lissage du montant de l'indemnité d'APLD et de la rémunération versée au salarié peut être mis en place.

La limite maximale de 40% du temps de travail 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, notamment des difficultés plus importantes que prévues en termes par exemple d'impact et de durée de la dégradation, d'éléments exogènes non prévisibles etc.

La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise devra être précisée dans le document d'homologation visé à l'article 6 du présent accord, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être en aucun cas être supérieure à 50 % de la durée légale.

Article 4 : indemnisation du salarié

Le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant au minimum à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Si malgré les difficultés économiques de l'entreprise, sa situation financière le permet, les partenaires sociaux de la branche incitent les employeurs à compléter l'indemnisation des salariés placés en activité partielle de longue durée, au-delà de 70%, et à prendre particulièrement en considération les situations individuelles et les difficultés de certains salariés.

Article 5 : allocation versée à l'employeur

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif d'activité partielle de longue durée à 60% de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC. Ce taux horaire ne peut être inférieur à celui fixé par la réglementation en vigueur. Ce minimum n'est pas applicable pour les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Titre II : Mise en oeuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document homologué

Article 6 : Elaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi.
Pour mettre en oeuvre le dispositif, l'employeur doit établir un document unilatéral.

Le document précise, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de mise en oeuvre de l'accord de branche.

Il comporte :

- un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité
- les activités et salariés auxquels s'applique l'activité réduite
- la réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié pendant la durée d'application de l'activité réduite ;
- les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite ;
- les engagements en matière d'emploi ;
- les engagements en matière de formation professionnelle ;
- la date de début et la durée d'application de l'activité réduite qui peut être reconduite, dans le respect de la durée maximale fixée à l'article 2.7 ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en oeuvre de l'activité réduite ;
- la décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise 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, la décision mentionne ces efforts.

Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Ce document est transmis à l'autorité administrative Par voie dématérialisée sur l'adresse suivante : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr> accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation, dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique 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.

Article 7 : Précisions relatives au contenu du document

article 7.1. Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité

Le document, élaboré par l'employeur, comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité. Ces éléments doivent permettre de justifier la nécessité de réduire de manière durable son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Le diagnostic peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la base de données économiques et sociales. Il peut reprendre les difficultés au niveau de la branche figurant dans le préambule du présent accord. Il aborde aussi les difficultés propres à l'entreprise ou l'établissement : perte de chiffre d'affaires, baisses des commandes, menaces pesant sur l'emploi etc. Il est recommandé de préciser des indicateurs objectivables : chiffre d'affaires, rentabilité etc.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique, lorsqu'il existe, lors de l'information consultation visée à l'article 7.8 du présent accord.

Article 7.2. Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

En application du présent accord, la mise en oeuvre du dispositif d'activité réduite concerne les salariés des entreprises dont l'activité est visée par la convention collective nationale de la librairie (IDCC 3013).

En outre, il ne peut pas être cumulé, sur 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.

Toutefois, un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle dite « de droit commun » prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'activité réduite (APLD) permet, comme le dispositif d'activité partielle, de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de travail, un service ou une équipe.

Article 7.3. Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

Comme indiqué à l'article 3 du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale, à l'exception de la situation particulière permettant de porter cette réduction à 50%.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés soient adaptés du fait de la mise en oeuvre de l'activité réduite.

Article 7.4. Indemnisation des salariés en activité réduite pour le maintien en emploi dans l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par 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, 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.

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 ces salariés, 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 :

- 1°) une demi-journée non travaillée correspond à 3,5 heures non travaillées ;
- 2°) un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- 3°) une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées »

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée.

Article 7.5. Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

En contrepartie de la baisse de la durée du travail, l'employeur doit prévoir des engagements spécifiques, notamment en faveur du maintien de l'emploi.

Selon les textes légaux et réglementaires applicables, le document, élaboré par l'employeur, fixe ses engagements en matière d'emploi :

- le périmètre des emplois concernés. Les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'APLD, et,
- la durée de ces engagements. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement.

Les partenaires sociaux de la branche tiennent à rappeler que l'objectif du recours à l'APLD par l'employeur est de préserver les emplois. La branche encourage donc fortement les, à faire porter les engagements en matière d'emploi sur l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement, au-delà des seuls salariés concernés par l'APLD. Elle incite les entreprises à ne pas recourir à des licenciements économiques ou des plans de Sauvegarde de l'Emploi durant toute la durée du recours au dispositif.

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

En outre, durant cette période, l'entreprise s'engage à donner la priorité aux salariés placés en APLD en ne recourant pas à des embauches en CDD pour accroissement temporaire d'activité ou

remplacement d'un salarié absent, ou à l'interim, sauf si les postes et les qualifications recherchées ne peuvent être trouvées parmi les salariés en APLD.

En cas de non-respect des engagements en termes d'emplois, le remboursement des allocations versées à l'employeur ou la suspension de leur versement peuvent être demandés à l'employeur dans les trois cas de figure suivants (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 2) :

- en cas de licenciement pour motif économique d'un ou plusieurs salariés placés en APLD pendant la durée de recours au dispositif. L'employeur devra rembourser les sommes perçues au titre de l'activité partielle pour chacun des salariés licenciés ;
- en cas de licenciement pour motif économique d'un salarié qui n'était pas placé en APLD mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi. La somme à rembourser est égale, pour chaque rupture de contrat, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'APLD et le nombre de salariés placés en APLD ;
- lorsque l'administration constate que les engagements pris par l'employeur en termes d'emploi et de formation professionnelle ne sont pas respectés. Elle peut procéder à l'interruption du versement de l'allocation.

Toutefois, le remboursement peut ne pas être exigé dans 2 situations (D. no 2020-926, 28 juill. 2020, art. 2) :

- si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document unilatéral.
- s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ;

L'employeur devra justifier, qu'au moment où il a procédé au(x) licenciement(s) économique(s), sa situation économique était dégradée par rapport aux perspectives envisagées au moment de la conclusion de l'accord ou de la rédaction du document unilatéral. Pour pouvoir apporter cette preuve, il est important d'indiquer dans l'accord ou le document, des indicateurs objectivables (chiffre d'affaires, rentabilité, etc.) de manière à ce que la dégradation de la situation par rapport au document unilatéral ou l'accord puisse être démontrée.

Article 7.6. Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les signataires conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les librairies et les adaptations qui en découle. Il s'agit, notamment, de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis générés par la concurrence des market places, les changements de mode de consommation, tels que le développement des achats en ligne, la numérisation accrue, le développement des animations, la présence sur les réseaux sociaux etc.

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 ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes mises en oeuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, 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, quelles que soient leurs modalités de mise en oeuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à mobiliser des fonds pour le financement des coûts de formation engagés pour faire face aux difficultés économiques conjoncturelles et à renforcer le plan de développement des compétences notamment en se rapprochant de l'OPCO des entreprises de proximité (OPCO EP) et en utilisant les moyens proposés par le FNE formation et le Fonds social européen (FSE).

L'accord de branche sur le dispositif de la pro-A du 12 décembre 2019 s'inscrit particulièrement dans ce cadre.

La mise à niveau des connaissances et des compétences peut aussi être réalisées par le biais des actions de formation collectives de la branche, dont les conditions de prise en charge par l'OPCO sont très favorables.

Article 7.7. 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.

L'autorisation de recourir à l'APLD doit être renouvelée tous les six mois, dans les limites fixées à l'article 2 du présent accord. A cette fin, l'employeur transmet un bilan à la Direccte avec la demande de renouvellement.

Article 7.8. Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en oeuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué

L'employeur informe les salariés concernés au moins un mois avant la mise en place de l'APLD par écrit, soit par lettre recommandée avec accusé de réception soit par lettre remise en main propre contre décharge.

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en oeuvre de l'activité réduite, et de suivi des engagements fixés par le document homologué. Les informations transmises au comité social et économique portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe, au moins tous les trois mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) sur la mise en oeuvre du dispositif d'activité réduite.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique (soit, au moins tous les 6 mois), l'employeur doit transmettre à la Direccte un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et sur les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en oeuvre de l'accord (qui doivent avoir lieu tous les 3 mois).

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 oeuvre de l'APLD.

Article 7.9 : Planning de l'APLD et délai de prévenance en cas de modification

Le planning relatif à l'APLD fait l'objet d'une information individuelle des salariés un mois avant la période considérée. Ce délai peut être réduit à 15 jours au regard des contraintes liées à l'organisation au sein de l'entreprise ou l'établissement.

Si le planning transmis dans les conditions du paragraphe précédent devait être modifié, le délai de prévenance est de 7 jours ouvrés avant la date de la modification, sauf contraintes particulières ou situation d'urgence affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise, auquel cas, le délai de prévenance pourra être ramené à 3 jours ouvrés.

Article 7.10 : Efforts des dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires

En contrepartie des efforts consentis par les salariés pendant la période de mise en œuvre de l'APLD, les dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires des établissements ou entreprises concernés, fourniront des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés. Ainsi, aucune augmentation de salaire et distribution de dividendes n'auront lieu pendant la durée du recours au dispositif.

Pendant cette période, les gérants ou chefs d'entreprise qui disposent d'une rémunération uniquement par distribution de dividendes, pourront continuer à percevoir leur rémunération habituelle, sans toutefois pouvoir bénéficier d'une augmentation.

Article 8 : incidence de l'APLD sur la couverture sociale

Conformément à l'instruction ministérielle DSS/3C/5B/2020/197, l'employeur veillera à ce que les droits à la retraite de base et complémentaire soient maintenus, comme si le salarié avait continué à travailler, sur la base de son temps de travail contractuel.

Pour ce qui concerne le régime de prévoyance, les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article L. 9111 du code de la sécurité sociale contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ou qui bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, ou de rentes dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire, continuent de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils sont placés en position d'activité partielle au sein de l'entreprise.

Lorsque les garanties sont financées, au moins pour partie, par des primes ou des cotisations assises sur les revenus d'activité des salariés soumis à cotisations sociales, l'assiette de calcul des primes et des cotisations au titre du financement des garanties des salariés placés en position d'activité partielle au sein de l'entreprise, et celle servant à déterminer les prestations, sont reconstituées en substituant aux revenus d'activité précités, l'indemnité brute mensuelle versée au titre de l'activité partielle pour les périodes pendant lesquelles cette dernière a été effectivement perçue. Le mode de calcul sera celui défini par l'acte instaurant les garanties dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, et le contrat collectif d'assurance ou le règlement.

Article 9 : Procédure d'homologation

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique 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.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 7.8 du présent accord.

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 comité social et économique, s'il existe, est alors informé et consulté, dans les conditions prévues au 1er alinéa du présent article.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique. En 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 comité social et économique.

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 comité social et économique, 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.

Titre II – Dispositions finales

Article 10 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an à compter du premier jour suivant la date de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au minimum trois mois avant la cessation d'effet des dispositions du présent accord afin d'établir un bilan global et convenir soit, :

- de l'éventuelle reconduction de l'accord par avenant soumis à extension,
- de nouvelles dispositions par avenant soumis à extension.

Article 11 : Extension et entrée en vigueur

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

Article 12 : Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

A la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Article 13 : Modalités d'information, 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 CPNEFP de la branche de la librairie.

Un bilan de l'application du présent accord sera fait à mi-parcours par la CPNEFP de la branche, soit 6 mois après son entrée en vigueur. Ce bilan portera notamment sur les accords d'entreprise sur l'APLD. A ce titre, les accords sur l'APLD d'établissement ou d'entreprise relevant de la branche de la librairie, doivent être transmis à la CPNEFP soit par courriel à l'adresse suivante : contact@syndicat-librairie.fr ou par courrier à :

CPNEFP branche librairie
SLF
38 rue du Faubourg Saint Jacques
75014 PARIS

Article 14 : Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, étant précisé que la taille des entreprises de la branche étant très majoritairement de moins de 50 salariés, les négociations prennent nécessairement en compte leur spécificités.

Article 15 : Formalités de publicité et de dépôt

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.