

ANNEXE 1 TRAME-TYPE DE DOCUMENT UNILATÉRAL DE L'ENTREPRISE OU DE L'ÉTABLISSEMENT

Préambule

Diagnostic sur la situation économique

Dans un contexte de crise sanitaire majeure en France et dans le monde, les mesures de confinement ont considérablement impacté l'activité économique de la société.

Cette crise a frappé de plein fouet le secteur de [à compléter], auquel appartient l'entreprise, fortement impacté par [à compléter, exemple : la fermeture des frontières et des aéroports].

Le diagnostic qui peut être opéré sur la situation économique de l'entreprise et ses perspectives d'activité peut être résumé comme ci-après.

Depuis le confinement, la société fait face à une très nette baisse d'activité [décrire ici la baisse d'activité : par exemple, baisses des commandes/ventes, arrêt des sollicitations commerciales, etc. Cette description pourra rappeler les mesures mises en œuvre pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales liées à l'épidémie de Covid-19, par exemple : le recours à l'activité partielle, la prise imposée de congés payés, etc.].

Cette situation aboutit à dégrader les principaux indicateurs économiques et financiers [à compléter].

En dépit du déconfinement, cette baisse d'activité est amenée à perdurer pour une période estimée de [à compléter] mois, particulièrement pour les activités suivantes [à compléter] ce qui s'explique par [à compléter].

Il en résulte les perspectives économiques et financières suivantes [à compléter].

Une information précise et complète sur les éléments commerciaux, financiers et comptables, nécessaires à la compréhension des objectifs de ce dispositif, a été faite dans le cadre du diagnostic [le cas échéant : partagé avec le CSE], indépendamment des données qui figurent dans la base de données économiques et sociales.

[Faire le lien le cas échéant avec une consultation du CSE sur ces questions].

La baisse du chiffre d'affaires et la dégradation de la trésorerie ne sont, à ce stade, pas de nature à compromettre la pérennité de l'entreprise.

Pour autant, des mesures d'adaptation à cette baisse durable d'activité sont nécessaires pour ne pas détériorer davantage la situation économique et financière dans l'attente d'un retour à l'activité normale de l'entreprise.

Devant le caractère durable des impacts de la crise pour la société [expliquer pourquoi] et la menace sur l'emploi qui en résulte, il apparaît nécessaire de réduire le temps de travail pendant la durée prévisionnelle de cette période difficile, dans un objectif de préservation de l'emploi.

[A détailler].

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2021 et potentiellement jusqu'en [compléter].

L'ensemble du dispositif est fondé sur la solidarité et l'implication de chacun. Il vise à trouver un juste équilibre entre l'amélioration de la situation économique de l'entreprise, au travers de la diminution des coûts salariaux, et le maintien dans l'emploi des salariés tout en conservant le savoir-faire et l'expertise des collaborateurs.

Le dispositif spécifique de l'APLD a été créé à compter du 1er juillet 2020 pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature compromettre leur pérennité. Ce dispositif permettra une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics que l'activité partielle classique dite de droit commun. Il autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40 % de la durée conventionnelle dans la branche des HRC ou contractuelle (exceptionnellement de 50 %) sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'entreprise.

Forts de l'expérience positive qu'a représenté le recours à l'activité partielle, les partenaires sociaux du secteur des Hôtels, Cafés, Restaurants sont entrés en négociation et ont conclu un accord de branche le 25 mai 2021 permettant aux entreprises 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'entreprise.

Les engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle sont développés à l'article 3 de ce présent document.

Article 1 - Champ d'application : activités et salariés concernés

Option n° 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée quelle que soit la nature de leur contrat (CDI ; CDD ; contrat d'apprentissage ; contrat de professionnalisation) et la durée de leur temps de travail, y compris les salariés en forfaits jours.

Option n° 2

Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'entreprise / de l'établissement :

- Activités commerciales [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]
- Fonctions supports 1 [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]
- Services administratifs, comptables et RH [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]
- [Eventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés. Par exemple, réception, restauration, service...]

Tous les salariés de l'entreprise 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).

[Eventuellement si cadre dirigeant]

Le cadre dirigeant pourra également être intégré dans le dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) pour les suspensions temporaires totales de l'activité. En revanche, en application de l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 modifié, les périodes de simples réductions horaires ne pourront donner lieu à APLD pour le cadre dirigeant.

Article 2 - Période de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif spécifique d'activité partielle APLD est sollicité du..... [compléter] au..... [Attention : par période de six mois maximum et jusqu'à vingt-quatre mois maximum]. Le bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée s'appliquera au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

Le recours à l'APLD au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de six mois dans les conditions décrites à l'article 9. Il ne pourra être recouru à l'APLD sur une durée supérieure à vingt-quatre mois continus ou discontinus [sur une période de trente-six mois].

Article 3 – Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle

En application de l'accord de branche, base de ce document unilatéral, les engagements couvrent l'ensemble des emplois de l'entreprise.

Les engagements en matière d'emploi s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise telle que définie par le document élaboré par l'employeur.

Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé en préambule de ce document unilatéral et sont déterminés en tenant compte de la situation de l'entreprise.

3.1. Engagements en termes d'emploi

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

L'entreprise s'engage donc à des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que toutes actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

Ces engagements sont déterminés en tenant compte de la situation de l'entreprise visée dans le préambule.

Les engagements en matière d'emploi portent sur un périmètre de l'intégralité des emplois de l'entreprise.

L'Entreprise s'engage à ne procéder à aucune rupture de contrat pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail pendant la durée du recours au dispositif (licenciements pour motif économique) ; à défaut, elle s'expose au remboursement des allocations perçues selon les modalités prévues par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Cela inclut l'impossibilité de mettre en œuvre un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) sauf si le seul volet du PSE est un plan de départ volontaire (PDV).

Selon l'article 2 du décret n° 220-1188 du 29 septembre 2020, le remboursement n'est toutefois pas exigible, sur appréciation de l'Administration :

- si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'article 2 du présent document ;
- s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.

Un bilan sur le respect de ces engagements sera transmis tous les six mois à la DREETS (*DRIEETS pour l'Île de France*) et avant tout renouvellement éventuel.

3.2. Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation

[Dans le cas d'une stricte application de l'accord de branche]

L'employeur convient de l'importance de continuer à former massivement les salariés afin de maintenir et développer leur qualification.

Il s'agit, notamment, de préparer les salariés aux qualifications et compétences de demain et de sécuriser leur parcours professionnel.

A ce titre, l'employeur mettra en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les qualifications et les compétences des salariés.

Indépendamment de leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail) sont concernées, notamment toutes actions de formation, de qualification ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans :

- le plan de développement des compétences,
- des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance PROA,
- des projets coconstruits par le salarié pouvant associés 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.

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 doit mobiliser son compte personnel formation. Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences (OPCO AKTO).

Un bilan sur le respect de ces engagements sera transmis tous les six mois à la DREETS (*DRIEETS pour l'Île de France*) et avant tout renouvellement éventuel.

Article 4 - Réduction de l'horaire de travail

Option 1 :

Dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée, l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1 de ce document unilatéral sera réduit de **X % (maximum 40%)** en deçà de la durée conventionnelle ou contractuelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Option n° 2 :

Au vu des circonstances exceptionnelles auxquelles est confrontée l'entreprise, l'horaire de travail des salariés visés par l'article 1 de ce document unilatéral sera réduit au maximum de 50 % de la durée conventionnelle du travail.

En effet, **[justifier les circonstances exceptionnelles]**.

En cas de refus de la DREETS (*DRIEETS pour l'Île de France*) de prendre en considération les circonstances exceptionnelles susmentionnées, une réduction maximum de 40% sera appliquée.

La réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de vingt-quatre mois consécutifs ou non, appréciés sur la durée totale du document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8.

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 réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 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 ramené à un montant horaire sur la base de la durée conventionnelle ou contractuelle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

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'entreprise.

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

[NB : Si les conditions économiques le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir une indemnisation du salarié supérieure au minimum légal.]

[L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée après consultation du CSE s'il existe].

Dans le cadre de la législation en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre 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.*

[Eventuellement si cadre dirigeant]

Les conditions d'indemnisation du cadre dirigeant se feront selon les conditions du décret n° 2020-522 du 5 mai 2020.

Conformément à la réglementation en vigueur au moment de la signature dudit accord prévoit que le dispositif d'activité partielle n'a pas d'impact pour le salarié concernant :

- l'acquisition des congés payés,
- l'ouverture des droits à la retraite,
- le maintien des garanties prévoyances et santé,
- l'alimentation du compte CPF selon les dispositions en vigueur.

Article 6 – Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise [mention Facultative]

[A adapter à la situation de l'entreprise]

Les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'entreprise, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance fourniront des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée du recours au dispositif.

Article 7 - Modalités d'information des salariés, du Comité Social et Economique et de l'administration

Préalablement à l'élaboration de ce document unilatéral établi sur la base de l'accord de branche, l'employeur a consulté le CSE (lorsqu'il existe) et a sollicité son avis. La demande d'homologation présentée à la DDETS est accompagnée de l'avis rendu par ce comité.

Cette consultation aura également lieu en cas de renouvellement de la demande d'homologation.

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée 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'entreprise etc.

[En présence d'un CSE]

Le Comité Social et Economique (CSE) reçoit au moins tous les trois mois les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif spécifique d'Activité Partielle de Longue Durée ;
- le nombre mensuel d'heures chômées ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Conformément à l'article 9, 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 mois et avant toute demande de renouvellement de l'activité partielle.

Enfin, le présent document est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information ou affiché sur les lieux de travail.

Article 8 - Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Entrée en vigueur

Le présent document unilatéral entrera en vigueur au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

Durée du document unilatéral

Il s'applique jusqu'au XX [Préciser].

Article 9 - Demande d'homologation

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires 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 comité social et économique (CSE), ou à défaut, de la convocation du CSE.

L'autorité administrative notifiera par voie dématérialisée sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception de la demande complète.

La décision d'homologation vaudra autorisation d'activité partielle de longue durée pour une durée de six mois.

Le silence gardé par la DREETS (*DRIETS pour l'Île de France*) pendant le délai de 21 jours vaudra décision d'acceptation d'homologation.

La décision prise par la DREETS (*DRIETS pour l'Île de France*), qu'elle soit tacite ou explicite, sera notifiée au CSE.

[A compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle sera également notifiée, par tout moyen, au Comité social et économique, lorsqu'il existe.

La procédure d'homologation pourra être renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

En cas de demande de renouvellement de l'APLD (au bout de 6 mois), l'employeur transmettra le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

La décision d'homologation vaudra autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois.

L'autorisation sera éventuellement renouvelée par période de six mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif de l'APLD, portant sur le respect des 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 sera 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.

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, anonymisé, par voie postale, à la commission Paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle à l'adresse suivante :
CPPNI des Hôtels, Cafés, Restaurants
22 rue d'Anjou – 75008 PARIS

Fait à XXX, le XXX

Signatures