



## **Accord collectif relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi dans la branche des Commerces de Détail Non Alimentaires (IDCC 1517)**

*Étendu par arrêté ministériel du 8 février 2021 publié au JORF du 9 février 2021.*

### **Préambule**

Les Commerces de Détail Non Alimentaires ont été particulièrement touchés par la crise du Covid-19. Sur l'ensemble du deuxième trimestre 2020 (avril-mai-juin), la perte de chiffre d'affaires dans la branche du CDNA a été très lourde : - 44 % à un an d'intervalle (Baromètre trimestriel réalisé par la Société Xerfi I+ C).

L'ensemble des intervenants de la Branche ont été touchés de plein fouet par la crise sanitaire puisqu'à l'exception des drogueries, tous les commerces du CDNA avaient obligation de fermer du 17 mars au 11 mai 2020.

À la suite du 1<sup>er</sup> déconfinement, les entreprises du commerce de détail non alimentaire ont réalisé des résultats très différenciés selon les secteurs. Globalement, le troisième trimestre 2020 a été orienté à la baisse : - 4,5 % en comparaison du troisième trimestre 2019.

Dans le détail, deux segments ont enregistré un rebond d'activité au cours de la saison estivale 2020 : le commerce de jeux, jouets, modélisme et produits de l'enfant (+ 8 %), ainsi que les commerces des arts de la table (+ 4,5 %).

Le chiffre d'affaires des drogueries s'est rapproché de l'équilibre au cours du troisième trimestre 2020 (- 0,5 %), et le repli s'est limité pour la même période à - 3 % pour les commerces d'instruments de musique.

Pour les autres secteurs, la situation est restée sous haute tension au cours de la saison estivale 2020 : les bazars ont accusé une baisse de chiffre d'affaires de 7 % sur le troisième trimestre 2020, les commerces d'antiquités et brocante, une baisse de 9 %, et la maroquinerie, une baisse de 10 %.

L'absence de la clientèle étrangère depuis le début de la pandémie a eu un fort impact sur l'activité des galeries d'art : le chiffre d'affaires a plongé pour ce secteur au troisième trimestre 2020, à hauteur de - 30 % à un an d'intervalle.

Globalement, les perspectives sont mauvaises pour les prochains mois, notamment en raison des nouvelles mesures contraignantes décidées par les pouvoirs publics pour contenir l'épidémie de Covid-19. Pour l'essentiel des secteurs, les entreprises s'attendent à une forte baisse d'activité.

Le diagnostic par secteur d'activité est le suivant :

### ***Commerces des arts de la table***

À l'arrêt quasi total durant le 1<sup>er</sup> confinement, le chiffre d'affaires des arts de la table a chuté de 35,5 % sur l'ensemble du deuxième trimestre 2020 à un an d'intervalle.

L'activité des arts de la table est repartie sur une belle dynamique au cours de l'été 2020. Le chiffre d'affaires s'est redressé pour s'établir à + 4,5 % entre le troisième trimestre 2020 et le troisième trimestre 2019.

Ce regain d'activité ne sera que temporaire ; en effet, les prévisions de croissance sont négatives pour les prochains mois.

### ***Drogueries***

Seul secteur à avoir eu l'autorisation de rester ouvert durant le 1<sup>er</sup> confinement, les drogueries ont néanmoins connu une chute de leur fréquentation et de leur chiffre d'affaires. Le chiffre d'affaires a baissé de 22 % sur l'ensemble des mois d'avril-mai-juin 2020 comparés aux trois mêmes mois de l'année précédente.

L'activité des drogueries s'est stabilisée lors de l'été 2020 : le chiffre d'affaires a seulement baissé de 0,5 % au troisième trimestre 2020 par rapport au même trimestre de l'année précédente.

La situation économique ne devrait pas s'améliorer ; en effet, il est prévu une baisse d'activité pour les mois à venir.

### ***Bazars***

Fermés lors du 1<sup>er</sup> confinement, les bazars ont enregistré, sur l'ensemble du deuxième trimestre 2020, une baisse du chiffre d'affaires de 36 %.

Malgré un bon résultat en juin 2020, les bazars ont fait face à de nouvelles tensions au cours de l'été. La fréquentation a été décevante sur l'ensemble du troisième trimestre 2020 et le chiffre d'affaires a reculé de l'ordre de 7 % sur cette période par rapport au troisième trimestre 2019.

Cette situation devrait se prolonger, car il est prévu une nouvelle baisse de chiffre d'affaires dans les prochains mois.

### ***Commerces de la maroquinerie et des articles de voyage***

La crise du Covid-19 a eu un impact catastrophique sur l'activité de la maroquinerie. Sur l'ensemble du deuxième trimestre 2020, le chiffre d'affaires a chuté de 62 % à un an d'intervalle.

La crise s'est poursuivie au-delà du 1<sup>er</sup> déconfinement. En effet, au cours de l'été 2020, la fréquentation est restée faible et le panier moyen a continué de baisser, dans un secteur indirectement lié à la fréquentation touristique, du fait de l'importance de la clientèle étrangère et du poids de l'activité bagages.

Au cours du troisième trimestre 2020, le chiffre d'affaires a chuté de 10 % à un an d'intervalle.

Aucune amélioration n'est prévue dans les prochains mois.

### ***Commerces de jeux, jouets, modélisme et produits de l'enfant***

Durant le 1<sup>er</sup> confinement, l'ensemble des magasins de jeux, jouets, modélisme et produits de l'enfant ont été fermés administrativement. Un chiffre d'affaires marginal a été réalisé grâce à la vente à distance et au click & collect.

Sur l'ensemble du deuxième trimestre 2020, la perte de chiffre d'affaires du secteur s'est élevée à - 36 % par comparaison avec le deuxième trimestre 2019.

À la réouverture des commerces du secteur, les entreprises ont constaté un phénomène de rattrapage, avec une amélioration de la fréquentation clients ainsi qu'une augmentation du panier moyen. Le chiffre d'affaires a progressé de 8 % au troisième trimestre 2020, par comparaison avec le troisième trimestre 2019.

Mais les magasins restent soumis à une pression promotionnelle forte de la part des autres circuits qui ont été autorisés à fonctionner durant le 1<sup>er</sup> confinement (hypermarchés et Internet), et qui mettent à profit la trésorerie constituée pour accroître leur avantage.

Les nouvelles mesures contraignantes décidées par les pouvoirs publics pendant la période de fin d'année 2020, qui est une période d'intense activité à l'approche de Noël, vont avoir des conséquences très négatives, voire dramatiques pour les entreprises du secteur.

### ***Commerces des instruments de musique***

La crise du Covid-19 a lourdement impacté le commerce d'instruments de musique. Le chiffre d'affaires a baissé de 44 % sur l'ensemble du deuxième trimestre 2020 comparé au deuxième trimestre 2019, malgré le maintien de l'activité de réparation d'instruments pendant cette période.

À la fin du confinement, la situation s'est légèrement améliorée et le chiffre d'affaires a baissé modérément (- 3 %) entre le troisième trimestre 2020 et le troisième trimestre 2019.

Les prochains mois seront plus délicats pour la profession : une baisse d'activité est attendue.

### ***Commerces d'antiquités et de brocante***

La crise du coronavirus a eu des conséquences désastreuses sur l'activité du commerce d'antiquités et de brocante. Le chiffre d'affaires s'est écroulé de 56 % sur l'ensemble du deuxième trimestre 2020 à un an d'intervalle.

Au cours de l'été 2020, les entreprises ont constaté une baisse de la fréquentation et une baisse du panier moyen. Le chiffre d'affaires a chuté sur l'ensemble du troisième trimestre 2020, à hauteur de - 9 % par comparaison avec le troisième trimestre 2019.

Les perspectives d'activité ne sont pas bonnes pour les prochains mois : aucune amélioration n'est prévue.

### ***Galleries d'art***

L'activité des galeries d'art a été extrêmement touchée par la crise du Covid-19. Sur l'ensemble du deuxième trimestre 2020, la perte de chiffre d'affaires de ce secteur s'est élevée à - 64 %.

L'absence de la clientèle étrangère dans l'hexagone depuis le début de la pandémie a eu des répercussions catastrophiques sur l'activité du secteur.

Au cours du troisième trimestre 2020, le chiffre d'affaires a baissé de 30 % par rapport au même trimestre de l'année précédente.

Les perspectives d'activité restent très inquiétantes pour le secteur.

---

Il est rappelé que deux accords (avenants) d'élargissement du champ d'application de la Convention collective du CDNA sont en attente d'extension par arrêté ministériel : l'avenant du 6 mai 2020, qui concerne les commerces de presse et de jeux de hasard ou pronostics, et l'avenant du 9 juillet 2020, qui concerne les commerces spécialisés en produits de la Vape.

Afin de permettre aux entreprises de ces secteurs de bénéficier du présent accord à partir de l'extension des accords d'élargissement, les partenaires sociaux ont convenu d'inclure ceux-ci dans le diagnostic d'activité.

### ***Commerces de presse et de jeux de hasard ou pronostics***

Les commerces de détail de presse et de jeux de hasard ou de pronostics avaient été autorisés à rester ouverts pendant toute la période du 1<sup>er</sup> confinement, compte tenu du droit constitutionnel à l'information. Les indépendants ont largement profité de cette autorisation, puisqu'ils sont restés ouverts à 95 %, souvent en horaires réduits.

Après un premier trimestre très encourageant, en hausse de près de 6 % par rapport à 2019, la fréquentation des points de vente a baissé de 47 % pendant le 1<sup>er</sup> confinement, et le chiffre d'affaires s'en est durement ressenti.

Si l'activité a repris peu à peu, la fréquentation reste en baisse de 11,9 % sur le premier semestre (soit une perte de plus de 1 million de clients/jour), avec pour conséquence une chute cumulée de chiffre d'affaires et de marge de 11,7 %.

À fin octobre, l'année reste en retrait de 9,8 % et l'été – période propice à l'achat de biens culturels – n'a pas apporté le rebond habituel. La fréquentation – des seniors notamment – semble durablement en recul et les nouvelles mesures sanitaires pourraient à nouveau aggraver la tendance.

### ***Commerces spécialisés en produits de la Vape***

Commerces autorisés à ouvrir pendant le confinement, les boutiques spécialisées en produits de la Vape ont tout même été fortement impactées par la crise du Covid-19. À l'échelle nationale, le chiffre d'affaires a connu une baisse moyenne estimée de 20 % à 25 % pendant la période.

Certains professionnels du secteur ont mis en place des systèmes de click & collect pour limiter les contacts avec la clientèle, d'autres ont développé la vente en ligne. Les tests en point de vente ont été arrêtés car jugés trop sensibles.

Une reprise s'est faite pendant la période estivale, avec un mois de juillet similaire à celui de l'année précédente. Les mois à venir restent très incertains.

---

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont souhaité permettre à l'ensemble des salariés et des entreprises de la Branche de traverser cette période de crise inédite dans les meilleures conditions possibles et, au-delà, permettre de limiter au maximum les impacts économiques et sociaux engendrés par la situation.

Depuis le début de la crise, les partenaires sociaux de la Branche se sont mobilisés et ont notamment signé deux accords le 12 juin 2020, le premier portant sur des mesures relatives aux congés et aux CDD, et le second concernant la formation des salariés.

Cette crise exceptionnelle nécessite en effet d'accompagner les baisses durables d'activité des entreprises de la Branche afin de faire du maintien de l'emploi une priorité absolue.

Les parties liées par la Convention Collective Nationale se sont donc réunies pour aborder l'impact sur l'emploi de la prolongation des 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.

Le présent accord se situe dans le cadre de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à l'activité réduite pour le maintien en emploi (ci-après désignée comme activité réduite).

En cas d'échec des négociations ou en l'absence de représentants du personnel habilités à négocier, les employeurs pourront décider de faire application du présent accord dans le cadre des dispositions issues de cette loi. Ils devront élaborer un document conforme au présent texte et l'adresser à l'autorité administrative pour homologation, accompagné de l'avis du comité social et économique (CSE), si ce comité existe.

L'autorité administrative à laquelle est adressée la demande d'homologation est le préfet du département où est implanté l'établissement concerné par le document. Lorsque le document porte sur des établissements implantés dans des départements différents, le préfet compétent est celui auquel l'employeur adresse sa demande d'homologation. Par délégation, la demande de validation de l'accord devra être adressée à la Direccte par voie dématérialisée via le portail géré par l'Agence de services et de paiement (ASP) : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>.

## **Titre I :**

### **Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document homologué**

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, dans l'hypothèse d'un échec des négociations ou en l'absence de représentants du personnel habilités à négocier, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document, élaboré par l'employeur, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

#### **Article 1<sup>er</sup> – Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation**

Le document précise, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de recours de l'établissement ou de l'entreprise à l'activité réduite pour le maintien en emploi, en conformité avec le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Il comporte un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et sur ses perspectives d'activité, et mentionne :

- les activités et salariés auxquels s'applique l'activité réduite ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail appréciée pour chaque 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 du titre I ;
- les modalités d’information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l’activité réduite ;
- la décision, prise par l’employeur, 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. Le document mentionne ces efforts.

Le document, élaboré par l’employeur, est présenté pour information et consultation du comité social et économique, lorsqu’il existe.

Ce document 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.

Pour l’élaboration du document unilatéral, les employeurs pourront utilement s’appuyer sur la trame en annexe au présent accord de branche.

## **Article 2 – Précisions relatives au contenu du document**

### **• 2.1 – Activités et salariés concernés de l’établissement ou de l’entreprise**

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

L’activité réduite peut concerner tous les salariés de l’entreprise, mais elle peut aussi se limiter aux salariés d’un ou plusieurs établissements, ou simplement aux salariés d’un ou plusieurs services ou unités de travail.

Le document indiquera si l’activité réduite pour le maintien en emploi est susceptible de concerner la totalité des salariés de l’entreprise ou, dans le cas contraire, les activités concernées.

Dans ce dernier cas, l’employeur justifiera, dans le document unilatéral, les raisons du recours à l’activité réduite pour chacune des activités. La réduction d’horaire sera identique en moyenne sur chaque mois pour tous les salariés d’une même catégorie affectés dans un même établissement.

Les salariés auxquels s’applique le dispositif d’activité réduite sont autorisés à travailler chez un autre employeur pendant la durée de l’activité réduite dans le respect de leur obligation de loyauté et de non-concurrence, dans le respect des durées maximales de travail fixées par la loi et sous réserve que leur contrat de travail ne contienne pas une clause d’exclusivité.

### **• 2.2 – Modalités de la réduction de la durée du travail**

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

En application 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 sur une période de 6 mois.

La réduction durable d'activité entraîne une réduction prolongée de la durée du travail qui 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.

La limite maximale visée au deuxième alinéa du présent article 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. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document visé à l'article 1<sup>er</sup> du titre I, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale. En cas de dépassement, l'entreprise devra informer le CSE, lorsqu'il existe, ou les salariés au préalable.

L'employeur informe les salariés, individuellement et par écrit (e-mail ou courrier), au moins sept jours calendaires préalablement à leur entrée dans le dispositif d'activité réduite et préalablement à leur entrée ou leur sortie d'une période d'inactivité totale.

La réduction du temps de travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

### • **2.3 – Indemnisation des salariés en activité réduite**

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 l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

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

Toutefois le lissage de la rémunération s'impose à l'employeur lorsque la baisse d'activité atteint 40 % pendant une période de 6 mois.

Les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 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, les risques d'inaptitude et le risque chômage, ou qui bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, continueront de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils seront placés en position d'activité réduite.

### • **2.4 – Efforts proportionnés des instances dirigeantes**

Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de justice en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel.

Ainsi, le document unilatéral mentionnera les mesures applicables aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires afin de garantir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite.

Par exemple, le document unilatéral pourra prévoir une modération ou un plafonnement des dividendes, ou encore un gel des salaires des dirigeants.

#### • **2.5 – Engagements sur l'emploi**

Le document, adopté par l'employeur, après consultation du comité social et économique s'il existe, doit indiquer les engagements pris en faveur de l'emploi, portant au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite.

L'entreprise doit notamment s'engager à ne pas recourir au licenciement pour motif économique (article L. 1233-3 du code du travail) des salariés concernés au sein de l'unité (ou des unités) concernée(s) pendant une durée définie par le document et correspondant au moins à la durée du recours à l'activité réduite.

Par ailleurs, l'employeur s'engage à ne pas avoir recours à la sous-traitance ou à l'intérim pendant la période pour remplacer un emploi pour surcroît d'activité.

L'entreprise s'engage aussi à ne pas cumuler, sur une même période et pour un même salarié, le dispositif d'activité réduite avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail – ce non-cumul n'étant pas exclusif du recours au dispositif d'activité partielle pour d'autres salariés non concernés par le dispositif d'activité réduite.

#### • **2.6 – 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 parties signataires du présent accord conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

À ce titre, les parties 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. Dans ce cadre, les employeurs doivent privilégier les actions de formation certifiante, les actions mises en œuvre dans le cadre du dispositif Pro-A et du dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé dans le dispositif d'activité réduite peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...). Ainsi, les entreprises s'engagent à donner suite à toute demande d'entretien et de formation.

Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation du dispositif, sont financés par le biais du dispositif FNE-Formation et/ou du compte personnel de formation (CPF) dans les conditions prévues ci-après.

Dès lors qu'un salarié placé dans le dispositif d'activité réduite souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut mobiliser son CPF. 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 pourra être possible, soit par la branche via les fonds mutualisés dits conventionnels, soit par l'entreprise via les fonds qui sont disponibles dont les versements volontaires.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans le cadre d'une gestion simplifiée, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

**• 2.7 – 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.

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.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation peut être renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2.8.

**• 2.8 – Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre de l'activité réduite, et le suivi des engagements fixés par le document homologué.

L'employeur fournit au minimum tous les deux mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, et aux délégués syndicaux quand ils sont présents dans l'entreprise, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par le dispositif ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du dispositif ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de 6 mois, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité réduite, ainsi que d'un diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

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

Les employeurs transmettront par voie électronique au secrétariat de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle du CDNA (adresse : [contact@cdna.pro](mailto:contact@cdna.pro)) :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
- ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif au dispositif.

Un bilan de ces documents et accords sera effectué en CPPNI, tous les 6 mois.

## **Titre II : Dispositions diverses : durée, extension, révision, dénonciation**

### **Article 3 – Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée commençant à compter du lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de la République française de son extension par arrêté ministériel, jusqu'au 30 juin 2025, date à laquelle il cessera de recevoir application.

Il couvre ainsi les documents visés à l'article 1<sup>er</sup> du titre I élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, le 30 juin 2022 au plus tard.

Afin d'adapter le présent accord à l'évolution de la situation sanitaire et de la situation économique des entreprises de la Branche, les parties signataires du présent accord conviennent expressément d'ouvrir une nouvelle négociation après un délai d'une année qui suivra son extension.

### **Article 4 – Modalités de révision et de dénonciation**

Le présent 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 6 mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.

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

### **Article 5 – Dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties signataires du présent accord conviennent que son contenu 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 et ce, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord ont un effectif inférieur à 50 salariés.

#### **Article 6 – Notification et dépôt**

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

#### **Article 7 – Extension**

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 novembre 2020

#### **Signataires**

##### **Pour les organisations patronales :**

Le syndicat professionnel CDNA

##### **Pour les organisations salariales :**

Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente

Fédération des Services CFDT

Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services / CFE-CGC

Fédération du Commerce et des Services CGT

Fédération des Employés et Cadres FORCE OUVRIÈRE

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

**Préambule : diagnostic sur la situation économique**

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

Globalement, les prévisions économiques indiquent au mieux un retour à une activité normale au bout de deux ans. Avec la survenue de nouveaux phénomènes épidémiques à l'automne 2020, la reprise sera mécaniquement plus lente et l'activité des entreprises sera durablement atteinte.

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait se poursuivre pendant l'année 2021 et potentiellement jusqu'en

**(Diagnostic à détailler).**

***(N.-B. : si l'activité réduite pour le maintien en emploi ne concerne pas la totalité des salariés de l'entreprise mais une ou plusieurs activités, il est nécessaire de justifier les raisons du recours à l'activité réduite pour chacune des activités.)***

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 réduite plus avantageux a été créé à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020 pour aider les entreprises 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'horaire dans la limite de 40 % de la durée légale du travail, sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche des Commerces de Détail Non Alimentaires se sont emparés de ce nouveau dispositif en concluant le 13 novembre 2020 un accord 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 d'un comité social et économique dans l'entreprise, ajouter : « et après consultation du comité social et économique (CSE) »)**, est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise.

**Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application : activités et salariés concernés**

***Option n°1***

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

## **Option n°2**

Le dispositif d'activité réduite a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'entreprise **ou** de l'établissement (**à préciser**) :

- Activités commerciales (**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'entreprise affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif d'activité réduite, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

**(Paragraphe suivant non optionnel.)**

La réduction du temps de travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

### **Article 2 – Période de mise en œuvre du dispositif**

Le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi est sollicité du (**compléter**) au (**6 mois maximum – compléter**).

Le recours au dispositif d'activité réduite au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de 6 mois dans les conditions décrites à l'article 10. Il ne pourra être recouru au dispositif d'activité réduite sur une durée supérieure à 24 mois continus ou discontinus jusqu'au (**préciser**).

**(N.-B. : La date à partir de laquelle l'employeur sollicite le bénéfice de l'allocation ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation a été transmise à l'autorité administrative. Le dépôt du document unilatéral devra avoir été effectué au plus tard le 30 juin 2022.)**

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

#### **• 3.1. Engagements en termes d'emploi**

**(N.-B. : Les engagements pris en faveur de l'emploi portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite.)**

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

L'entreprise s'engage à ne pas recourir au licenciement pour motif économique (article L. 1233-3 du code du travail)

- Option 1 : pour tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement (**à préciser**)
- Option 2 : pour les catégories de salariés suivantes : ... (**à préciser**) pendant la période suivante : ... (**à préciser**).

***(N.-B. : le document doit préciser les catégories de salariés concernés par l'engagement de ne pas recourir au licenciement économique et la durée de cet engagement, celle-ci correspondant au moins à la durée du recours à l'activité réduite.)***

Par ailleurs, l'employeur s'engage à ne pas avoir recours à la sous-traitance ou à l'intérim pendant la période pour remplacer un emploi pour surcroît d'activité.

L'entreprise s'engage à ne pas cumuler, sur une même période et pour un même salarié, le dispositif d'activité réduite avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail – ce non-cumul n'étant pas exclusif du recours au dispositif d'activité partielle pour d'autres salariés non concernés par le dispositif d'activité réduite.

### **• 3.2. Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel de formation**

***(Dans le cas d'une stricte application de l'accord de branche)***

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif d'activité réduite peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dans le dispositif d'activité réduite qui réalise, pendant cette période, une ou plusieurs formations peut mobiliser son compte personnel de formation (CPF).

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 (L'Opcommerce), conformément aux critères et aux conditions définis par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche professionnelle du CDNA, ou cofinancer elle-même le projet.

Il est précisé que le recours au FNE-Formation ou au CPF n'appelle pas aux mêmes ressources financières. 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.

### **Article 4 – Réduction de l'horaire de travail**

Dans le cadre du dispositif d'activité réduite longue durée, l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1<sup>er</sup> sera réduit au maximum de ***(X % – maximum 40 % en deçà de la durée légale du travail sur une période de 6 mois)***.

Cette réduction s'apprécie salarié par salarié sur la durée maximum de 6 mois. La réduction de l'horaire peut conduire à la suspension temporaire d'activité.

L'employeur informe les salariés, individuellement et par écrit (e-mail ou courrier), au moins sept jours calendaires préalablement à leur entrée dans le dispositif d'activité réduite et préalablement à leur entrée ou leur sortie d'une période d'inactivité totale.

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

Le salarié placé en activité réduite dans le cadre du dispositif spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par l'entreprise, correspondant à 70 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés.

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 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le premier jour de placement dans le dispositif spécifique d'activité réduite de l'entreprise.

L'indemnité horaire versée au salarié placé en activité réduite ne peut être inférieure à 8,03 euros. Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 euros.

**« Le troisième alinéa de l'article 5 de l'annexe est étendu sous réserve de l'évolution durant la durée d'application de l'accord d'une part du montant du SMIC horaire, qui, en application des textes relatifs à la rémunération mensuelle minimale (articles L. 3232-1 à L. 3232-9 du code du travail), déterminera le plancher horaire de l'indemnité versée au salarié, et d'autre part du montant du plancher horaire de l'allocation d'APLD versée à l'employeur, fixé par voie réglementaire. » (Article 1, alinéa 2, de l'arrêté d'extension du 8 février 2021 publié au JORF du 9 février 2021.)**

L'assiette maximale de rémunération est plafonnée à 4,5 fois le SMIC.

**(Prévoir éventuellement le lissage de la rémunération) N.-B. : L'entreprise doit étudier la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée. Le lissage de la rémunération s'impose à l'employeur lorsque la baisse d'activité atteint 40 % pendant une période de 6 mois.**

**« Le cinquième alinéa de l'article 5 de l'annexe est étendu sous réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié intervienne au terme de la période de référence si nécessaire. » (Article 1, alinéa 3, de l'arrêté d'extension du 8 février 2021, publié au JORF du 9 février 2021.)**

Les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 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, les risques d'inaptitude et le risque chômage, ou qui bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, continueront de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils seront placés en position d'activité réduite.

## **Article 6 – Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise**

Afin de garantir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite, l'entreprise prend les mesures suivantes applicables aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires : **(À compléter)**.

## **Article 7 – Modalités d'information des salariés, du comité social et économique (CSE), des organisations syndicales et de l'administration**

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail...) de toutes les mesures d'activité réduite les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise...

**(Paragraphe suivant et liste en cas de présence d'un CSE et/ou de délégués syndicaux dans l'entreprise)**

L'employeur fournit au minimum tous les deux mois au comité social et économique (CSE) et aux délégués syndicaux les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par le dispositif ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du dispositif ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de six mois, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité réduite, ainsi que d'un diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement **ou** de l'entreprise (**préciser**).

**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** le lendemain de son homologation par l'autorité administrative (**préciser**).

Il s'applique jusqu'au (**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).

**(Deux paragraphes suivants 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'entreprise 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 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.

**(Paragraphe suivant 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 réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi, 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 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 dispositif d'activité réduite.

#### **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 (courrier, e-mail...) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis, anonymisé, par courrier ou par voie électronique à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle du CDNA :

CDNA – Secrétariat de la CPPNI  
45, rue des Petites-Écuries – 75010 PARIS  
@-mail : [contact@cdna.pro](mailto:contact@cdna.pro)

Fait à (à compléter), le (à compléter)

**Signature**