

Convention collective nationale du 21 décembre 1950 (étendue par arrêté du 1er février 1955)- Transports routiers et activités auxiliaires de transport

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES COVID-19

ACCORD DU 1ER MARS 2021 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi dans les entreprises des transports routiers de marchandises et activités auxiliaires et de prestations logistiques 


Préambule

- Article 1er - Champ d'application
- Article 2 - Durée
- Article 3 - Elaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation
- Article 4 - Précisions relatives au contenu du document
- Article 5 - Procédure d'homologation
- Article 6 - Extension et entrée en vigueur
- Article 7 - Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application de l'accord
- Article 8 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés
- Article 9 - Formalités de publicité et de dépôt

Préambule

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de la Covid-19, le dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par les pouvoirs publics depuis la période de confinement a joué un rôle d'amortisseur social et permis le maintien des salariés dans leurs emplois après le déconfinement.

Les conséquences économiques majeures sont de nature à empêcher la création ou menacer de destruction de plusieurs dizaines de milliers d'emplois dans les secteurs du transport routier de marchandises et la prestation logistique. Cette situation inédite met en cause la pérennité des entreprises en l'absence de dispositif permettant de juguler les effets de la crise.

Les enquêtes réalisées auprès des entreprises dressent un constat préoccupant de la situation économique de la branche, joint en annexe du présent accord. 

Par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi », ci-après « activité réduite », afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises visés par le présent accord.

Ils rappellent que le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème en entreprise, qui doivent se poursuivre loyalement.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ci-après dénommée « loi d'urgence ». Il permet le recours à l'activité réduite

notamment par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, sur le fondement d'un accord de branche étendu.

Les signataires précisent que le dispositif d'activité réduite est destiné à surmonter les difficultés conjoncturelles auxquelles les entreprises peuvent être amenées à faire face du fait de la crise liée à la pandémie de la Covid-19. Il ne s'agit en aucun cas d'un dispositif d'aménagement du temps de travail permettant d'adapter le rythme de travail en fonction de variations structurelles de l'activité.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera le 30 décembre 2023. En effet, la reprise de l'activité pourrait connaître des fluctuations à la hausse ou à la baisse sur la période et, de ce fait, nécessitera la mise en oeuvre de ce dispositif selon les situations rencontrées par les entreprises. En fixant cette échéance au 30 décembre 2023, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en oeuvre.

Article 1er : Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises des secteurs d'activités suivants :

- transport routier de marchandises et activités auxiliaires (location, messagerie, course, commission de transport) ;
- prestation logistique.

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 sur la base d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement et ce, en conformité avec les prescriptions du présent accord.

Article 2 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 décembre 2023. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 3 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 3 : Elaboration 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 à l'activité réduite à la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

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

- 1° les activités et salariés auxquels s'applique l'activité réduite ;
- 2° la réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié pendant la durée d'application de l'activité réduite ;
- 3° les engagements en matière d'emploi ;

4° les engagements en matière de formation professionnelle ;

5° 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 4.7 ;

6° les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en oeuvre de l'activité réduite ;

7° 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.

Les parties signataires rappellent qu'en vertu de l'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le remboursement des allocations perçues peut être exigé si les salariés ayant bénéficié du dispositif sont licenciés pour motif économique pendant la période d'application de l'activité réduite de longue durée relevant du présent accord.

Afin de promouvoir la solidarité entre tous pendant la durée de recours au dispositif, les parties signataires appellent les instances dirigeantes à prendre en compte les circonstances économiques de l'entreprise et les efforts demandés aux salariés pour la détermination des parts variables de rémunération et de l'évolution de la rémunération des dirigeants salariés.

Article 4 : Précisions relatives au contenu du document

4.1. 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 chiffré et détaillé sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité.

Ces informations doivent permettre de justifier la nécessité de diminuer la durée du travail des salariés pour assurer la pérennité de l'établissement ou de l'entreprise tout en maintenant les salariés dans l'emploi.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique lors de l'information consultation visée à l'article 3.

4.2. 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 de transport routier de marchandises et activités auxiliaires (location, messagerie, commission de transport) et de prestations logistiques.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en oeuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant

mesures d'urgence en matière d'activité partielle. 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.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle 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.

4.3. 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.

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. La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'activité réduite, telle que prévue dans le document en application de l'article 4.8. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale visée au précédent alinéa 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 3, 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 ou équivalente (article 4.4).

Les entreprises adapteront la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs, des salariés en convention de forfait jours du fait de la mise en oeuvre de l'activité réduite.

4.4. Traitement des heures d'équivalence et heures supplémentaires structurelles

En moyenne sur la durée de recours au dispositif, le temps maximum d'inactivité par semaine par salarié, que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel, est égal à 14 heures (40 % de 35 heures).

Pour les salariés auxquels s'appliquent les articles 1 et 1 bis de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 modifiée (régimes d'équivalence, heures supplémentaires issues d'une convention de forfait ou d'une durée collective conventionnelle supérieure à la durée légale), le nombre d'heures chômées susceptible d'être indemnisé correspond à 40% de la durée d'équivalence ou de la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou de la durée collective du travail conventionnellement prévue, et non la durée légale mensuelle de 151,67 heures.

4.5. Dispositions spécifiques en matière de congé de fin d'activité

Afin de ne pas pénaliser les salariés dans leur droit au congé de fin d'activité, les signataires conviennent, à titre dérogatoire, de prendre en compte les heures chômées au titre de l'activité partielle de longue durée relevant du présent accord.

Par dérogation à l'accord du 28 mars 1997, l'assiette des cotisations relatives au congé de fin d'activité est ainsi reconstituée à hauteur de la rémunération brute qui aurait été perçue par le salarié s'il avait continué à travailler sans réduction de sa durée du travail.

Par dérogation aux dispositions conventionnelles, l'activité partielle constituant une période de suspension du contrat de travail cotisée sur la base d'une rémunération reconstituée, les périodes prises en compte pour la détermination des prestations seront également calculées sur la base de ces rémunérations reconstituées.

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

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 4.1 du présent accord.

En application du présent accord, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite. 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 telle que définie à l'article 4.7 du présent accord.

L'employeur ne peut recourir au travail temporaire ou à toute autre forme d'emploi sur des postes concernés par le dispositif d'activité réduite mis en oeuvre au titre du présent accord pendant les heures chômées, sauf dans le cas du remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, pendant les heures travaillées.

4.7. 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.

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 ou en forte mutation 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).

Peut être également visée, dans le cadre de projets co-construits entre le salarié et son employeur uniquement, la mobilisation du compte personnel de formation.

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir, tels que les métiers de la transition écologique, énergétique et numérique.

A ces fins, les signataires affirment leur demande à l'Etat de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences (OPCO Mobilités) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3^o du code du travail.

4.8. 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.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent.

4.9. Modalités d'information 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

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 détaillées 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 réduite de six mois visée à l'article 5 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée en cas de réduction d'activité durable, 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 oeuvre de l'activité réduite, définis aux articles 2.5, 2.6 et au présent article.

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 oeuvre de l'activité réduite et le diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Article 5 : 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 de longue durée 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 4.9.

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 1^{er} 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.

Dans 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.

Article 6 : Extension et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 7 : Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application de l'accord

Conformément au I, 5° de l'article 1^{er} 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 aux CPPNI sectorielles concernées.

A cette fin, les établissements et les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite mis en place en application du présent accord de branche en informent la CPPNI par envoi du document unilatéral mentionné à l'article 3 à l'adresse suivante : cppni.ccnr@gmail.com

Le présent accord est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

En tout état de cause, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer ses dispositions et, le cas échéant, sa prorogation, avant le 31 janvier 2022.

Article 8 : Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 9 : Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 1er mars 2021.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Union des entreprises de transport et logistique de France (TLF).

Syndicats de salariés :

Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE CFDT) ;

Fédération générale CFTC des transports (FGT CFTC).