

ACCORD DE BRANCHE RELATIF A L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE

Entre :

- **L'Institut Français des Praticiens des Procédures Collectives (IFPPC)** dont le siège est sis 110 rue la Boétie, 75008 Paris représentée par Maître Vincent SUTY.
- **L'Association Syndicale Professionnelle des Administrateurs Judiciaires (ASPAJ)** dont le siège est sis 1 Quai de la Corse, 75004 Paris représentée par Maître Philippe JEANNEROT
- **L'Association Nationale des Greffiers des Tribunaux de Commerce Profession Libérale Employeurs (ANGTC-PLE)** dont le siège est sis 29, rue Danielle Casanova 75001 Paris représentée par Maître Pierre FAURE
- **L'Association des Avocats aux Conseils Employeurs (AACE)** dont le siège est sis 282 boulevard Saint Germain 75007 Paris représentée par Maître Antoine LYON-CAEN

D'une part

Et :

- **L'organisation syndicale CFDT** représentée par Monsieur Philippe PAILLAUGUE
- **L'organisation syndicale FSE - CGT** représentée par Monsieur Noel LECHAT,
- **L'organisation syndicale CFTC-CSFV** représentée par Monsieur Alexandre PICAUD,
- **L'organisation syndicale UNSA-FESSAD** représentée par Monsieur Saïd DARWANE,
- **L'organisation syndicale FEC-FO** représentée par Madame Cathy SIMON
- **L'organisation syndicale FNECS-CGC** représentée par Monsieur Thierry BLAISE

D'autre part

Préambule

Devant la situation exceptionnelle liée à la propagation du Covid 19 à laquelle la France est confrontée, les partenaires sociaux de la branche du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (IDCC 2706) ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des études et offices de la branche et le risque majeur de grande fragilisation de son tissu économique.

La crise épidémique de Covid 19 a notamment eu pour conséquence le ralentissement de l'activité socio-économique du pays et l'activité partielle a été le principal levier utilisé pour préserver l'emploi et les compétences des salariés au sein des études et offices de la branche durant la période de confinement.

Les études et offices sont confrontés depuis plusieurs mois à une baisse significative d'activité dont l'issue est particulièrement incertaine.

Aux plans sectoriels, les offices d'avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de Cassation enregistrent, malgré une situation sectorielle que l'on peut qualifier « *en bout de chaîne* », une baisse drastique de -30% des pourvois en matière civile.

Concernant le secteur des greffiers des tribunaux de Commerce, leurs activités judiciaires s'est globalement ralenti et suit, en particulier, la même tendance forte, observée au sein du secteur des AJMJ dans le domaine des procédures collectives.

En effet, si le nombre de défaillances a augmenté cet été par rapport aux mois précédents avec 6702 procédures comptabilisées, un niveau qui reste cependant très en-deçà (-35,4 %) de ce qui était observé sur la même période en 2019, il faut remonter à plus de trente ans (1989) pour trouver des données aussi peu élevées sur 12 mois glissés (37500) à fin septembre 2020.

Il ressort que, malgré un rebond de 16 % au 3e trimestre, le PIB reste 5 % en-deçà de son niveau d'avant crise. Et pour autant, à l'instar des données observées depuis le début de l'année, les défaillances d'entreprises sont extraordinairement contenues.

Dans ce cadre, depuis le début de l'année, à peine plus de 20.000 procédures collectives ont été ouvertes, soit 40% de moins que l'an dernier à la même époque, et la tendance ne laisse entrevoir aucune inversion de la courbe à court terme. L'Etat, qui a très tôt mis en place des mesures de soutien (chômage partiel, PGE, report des cotisations et aménagement des règles de cessation de paiement, etc.) a permis aux entreprises de tenir le choc, jusqu'à maintenant.

Les professions, tous secteurs confondus, s'inquiètent des répercussions sur les situations financières des études et offices, dont les professionnels installés récemment.

Ainsi, l'enquête menée récemment auprès des professionnels AJMJ a révélé, notamment et outre une baisse notable d'activité et de Chiffres d'affaires (entre 10 et 40%), que :

- 73% des professionnels interrogés ont déjà eu recours à l'activité partielle de droit commun
- 48% ont déjà sollicité un report de charges (URSSAF, loyers, etc).
- 50% s'inquiètent de la pérennité des emplois au sein de leurs études

Sur la base du diagnostic transverse qui pourra utilement être complété par le rapport CPPNI, les partenaires sociaux de la branche ont donc conclu le présent accord afin d'assurer le maintien dans l'emploi dans les études et offices confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, en application de l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire , à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume Uni de l'Union européenne.

Grâce à ce dispositif, les études et offices pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre durablement l'activité partielle, dans les conditions, plus favorables pour leurs salariés.

A cette fin, les partenaires sociaux souhaitent prévoir les conditions dans lesquelles les Etudes et Offices peuvent, par la voie d'un document unilatéral après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, recourir au dispositif spécifique d'activité partielle institué par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, dit « activité réduite pour le maintien en emploi » et précisé par le décret n° [2020-926] du [28 juillet 2020].

C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1 : Champ d'application et objet

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1-2 de **l'accord signé le 14 mai 2019** et portant regroupement de champs conventionnels régissant :

- Les rapports entre les administrateurs et mandataires judiciaires et leur personnel.
- Les rapports entre les titulaires d'un Office d'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de Cassation et leur personnel salarié (non-avocat).
- Les rapports entre les titulaires d'un Office de greffier de tribunal de commerce et leur personnel salarié.

Article 2 : Salariés et activités éligibles

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle (ci-après « DSAP ») qu'elle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il est entendu entre les acteurs sociaux qui composent la branche que le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) ne peut être mis en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3 : Indemnisation des salariés-réductions d'horaires

Le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L.5122-1 du Code du travail.

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail au titre du DSAP ne peut être supérieure à 40% de la durée légale du travail à temps plein. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, renouvellement compris, dans la limite d'une durée de vingt-quatre mois (24) consécutifs ou non appréciés sur une période de référence de trente-six mois (36). La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du DSAP reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (ci-dessous « rémunération brute mensuelle ») comme suit :

- Une indemnité correspondant à 80 % de sa rémunération brute.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100% de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variable 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 DSAP de l'étude ou de l'office.

Le montant de cette indemnité est plafonné à 4,5 SMIC. Le montant de l'indemnité horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros nets.

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 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 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 :

- 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 4 demi-journées par semaine :
4 jours X 3,5 heures =14 heures à indemniser*

Article 4 : Conséquences de l'entrée dans le dispositif

Sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension retraite ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60^{ème} heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- les garanties de prévoyance et complémentaire santé.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le DSAP.

La période d'activité partielle dans le cadre du DSAP est prise en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 5 : Maintien dans l'emploi

Compte tenu des incertitudes économiques qui pèsent sur les activités des études et offices, il est convenu que les Etudes et offices qui utiliseront ce dispositif s'engagent, au profit des salariés travaillant au sein d'un même service ou unité d'activité placés en APLD, à ne pas effectuer de licenciement pour motif économique durant la période administrative de référence qui s'apprécie par tranches de 6 mois.

Article 6 : Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP). Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des études et offices et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP) ainsi qu'au Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitation (RSCH), comme prévu à l'article L.6323-6 du Code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le DSAP peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les études et offices 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 DSAP, sont financés par le biais principalement du dispositif FNE-Formation.

Dès lors qu'un salarié placé dans le DSAP souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il pourra également mobiliser son CPF, ceci sur sa seule initiative.

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 dès lors que la formation concerne un métier de la branche, soit par les Etudes et Offices via les fonds qui leurs seraient disponibles et dont les versements seraient volontaires.

A ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'Etat de pouvoir mobiliser, dans le cadre d'une gestion simplifiée, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences EP et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen (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 du Code du travail.

Les Commissions Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) préciseront les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins, et transmettront à la Section Paritaire Professionnelle (SPP) afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits au premier paragraphe du présent article.

Article 7 : Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Les partenaires sociaux de la branche appellent les études et offices à promouvoir une logique de partage des efforts en s'engageant, pour les employeurs, à ne pas augmenter leurs revenus tirés de l'Etude ou de l'Office pendant la période d'application du DSAP.

Article 8 Adaptation des stipulations de l'accord de branche

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les études et offices souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaborent un document ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'étude ou de l'office dans le respect des stipulations de l'accord de branche.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document. Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

- 1° le diagnostic de la situation économique de l'étude ou de l'office et leurs perspectives d'activité ;
- 2° les activités et les salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) ;
- 3° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions décrites de l'article 3
- 4° Le bénéfice du dispositif est accordé, sauf prorogation, dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non jusqu'à la fin du 30ème mois après l'arrêté d'extension du présent accord au plus tard
- 5° les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés visés au 2° ;
- 6° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du DSAP. Cette information devra avoir lieu au moins tous les deux (2) mois en application de l'article 8 du présent accord.

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

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R.5122-26 du Code du travail.

En présence d'un CSE au sein de l'étude ou de l'office, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique (CSE), ou à défaut, de la convocation de l'instance.

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 partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses 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'étude ou de l'office, 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 DSAP.

Article 9 Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout moyen écrit (mail ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins trois (3) jours calendaires préalablement à son entrée dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) par écrit (mail ou courrier). L'employeur informe également par écrit chaque salarié au moins trois (3) jours calendaires préalablement à toute modification du nombre d'heures chômées. Ces délais peuvent être réduits sur proposition de l'employeur avec le seul accord du salarié.

L'employeur fournit au minimum tous les deux (2) mois au comité social et économique (CSE) et les représentants des organisations syndicales, lorsqu'ils existent, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du DSAP ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ; -
les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (cppni@praj.fr):

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'étude et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
- ou l'accord collectif de l'étude ou de l'office anonymisé relatif au DSAP conclu en application de l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Un bilan de ces documents et accords est réalisé à chaque réunion de la CPPNI.

Article 10 : Conditions de suivi

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des accords des études et offices ayant le même objet que le présent accord de branche ainsi que des documents élaborés par l'employeur transmis à la CPPNI conformément à l'article 8 du présent accord.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux études et offices de moins de cinquante (50) salarié-e-s. La CPPNI examine ce point au moins deux fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Par ailleurs, il sera procédé à un bilan des accords des études et offices et documents unilatéraux transmis à la CPPNI en vertu de l'article 8 du présent accord, au sein du rapport CPPNI prévu à l'article L.2232-9 du Code du travail pour l'année 2020.

Article 11 : Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L.2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 12 : Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En 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 de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salarié-e-s visées à l'article L.2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les études et offices de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 13 : Entrée en vigueur et durée

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal Officiel*. Il est conclu pour une durée déterminée et prendra fin 30 mois après la date d'extension du présent accord conformément au décret 2020-1579 du 14 décembre 2020.

Les parties conviennent, avant le terme de l'accord, de faire le point sur son exécution.

Article 14 : Dépôt et extension

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le Code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n°2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de Covid-19.

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'accord au nom de leur organisation. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n°910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du Code civil.

A Paris, le 17 Décembre 2020, EN 10 EXEMPLAIRES

Pour :

L'Institut Français des Praticiens des Procédures Collectives (IFPPC)

Maître Vincent SUTY.

L'Association Syndicale Professionnelle des Administrateurs Judiciaires (ASPAJ)

Maître Philippe JEANNEROT.

L'Association des Avocats aux Conseils Employeurs (AACE)

Maître Antoine LYON-CAEN.

L'Association Nationale des Greffiers des Tribunaux de Commerce Profession Libérale Employeurs (ANGTC-PLE) Maître Pierre FAURE.

L'organisation syndicale CFDT

Monsieur Philippe PAILLAUGUE

L'organisation syndicale FSE - CGT

Monsieur Noel LECHAT,

L'organisation syndicale CFTC-CSFV

Monsieur Alexandre PICAUD,

L'organisation syndicale FEC-FO

Madame Cathy SIMON

L'organisation syndicale UNSA-FESSAD

Monsieur Saïd DARWANE,

L'organisation syndicale FNECS-CGC

Monsieur Thierry BLAISE