# ACCORD D’ENTREPRISE SUR

# L’ACTIVITE PARTIELLE LONGUE DUREE (A.P.L.D.)

# Société SPDS

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

**La SARL SPDS (SOC PRESTATION DESOSS SEVRIENNE)**

Parc Economique de la Gourre d’Or

30, rue Jean Giraud

79140 CERIZAY

Immatriculée au R.C.S. de Niort sous le numéro B 450 349 600

Siret 45034960000020,

Code APE 1012 Z Transformation de la volaille

Représentée par **M.XXX, gérant,**

**Et,**

**Messieurs YYY et ZZZ agissant en qualité de membres titulaires de la délégation du personnel au comité social et économique de la société**, non mandatés par une organisation syndicale, étant précisé que **Messieurs YYY et ZZZ** ont emporté la majorité des suffrages exprimésen faveur des membres du comité social et économique lors des dernières élections professionnelles du 20/12 /19 *(Art. L. 2232-23-1 CT)*.

**PREAMBULE**

***DEROULEMENT DES NEGOCIATIONS :***

Les parties tiennent à préciser que conformément à l’article L 2232-29 du code du travail, la négociation entre les parties a lieu dans le respect de l’indépendance de **Messieurs YYY et ZZZ** avec concertation des salariés. Dans un souci de loyauté des débats, **Messieurs YYY et ZZZ** ont eu la possibilité de prendre attache avec un syndicat représentatif dans la branche et ont reçu préalablement les informations nécessaires ayant permis la discussion et l’élaboration conjointe d’un projet d’accord avant la signature du présent engagement.

La Société a pour activité l’accrochage et la découpe de volailles. Elle dépend de la convention nationale « des Industries de la Transformation des Volailles» brochure JO 3111 IDCC 1938.

***CADRE DU DISPOSITIF :***

Le présent accord s’inscrit dans le cadre des dispositions légales sur le dispositif d’activité réduite d’activité partielle de longue durée dit, APLD, défini par les textes suivants :

*- 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,*

*- décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d’activité partielle en cas de réduction d’activité durable,*

*- Décret n°2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l’activité partielle et à l’APLD,*

*- Décrets n°2020-1316 et 2020-1319 du 30 octobre 2020 relatifs à l’activité partielle et l’APLD,*

*- Décret n°2020-1579 du 14 décembre 2020 modifiant le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d’activité partielle en cas de réduction d’activité durable,*

*- Décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l’indemnité et de l’allocation d’activité partielle,*

*- Décret n°2021-88 du 29 janvier 2021 modifiant le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l’activité partielle et au dispositif d’activité partielle spécifique en cas de réduction d’activité durable,*

*- Arrêté du 10 février 2021 relatif à l’application du dispositif spécifique d’activité partielle en cas de réduction d’activité durable,*

*- Arrêté du 24 mars 2021 abrogeant l’arrêté du 10 février 2021 relatif à l’application du dispositif spécifique d’activité partielle en cas de réduction d’activité durable,*

*- Arrêté du 9 avril 2021 relatif à l’application du dispositif spécifique d’activité partielle en cas de réduction durable d’activité,*

*- Décret n°2021-435 du 13 avril 2021 modifiant le décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l’indemnité et de l’allocation d’activité partielle,*

*- Décret n°2021-674 du 28 mai 2021 relatif à l’activité partielle et au dispositif spécifique d’activité partielle en cas de réduction d’activité durable,*

*- Ordonnance n°2021-1214 du 22 septembre 2021 portant adaptation de mesures d’urgence en matière d’activité partielle,*

*- Décret n°2021-1252 du 29 septembre 2021 portant modification du taux horaire minimum de l’allocation d’activité partielle et de l’allocation d’activité partielle spécifique en cas de réduction d’activité durable,  
- Décret n°2021-1389 du 27 octobre 2021 modifiant le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l’activité partielle et au dispositif d’activité partielle spécifique en cas de réduction d’activité durable,*

*- Décret n°2021-1816 du 27 décembre 2021 relatif à l’activité partielle,*

*- Décret n°2021-1817 du 27 décembre 2021 relatif à l’activité partielle,*

*- Décret n°2021-1878 du 29 décembre 2021 portant modification du taux horaire minimum de l’allocation d’activité partielle et de l’allocation d’activité partielle spécifique en cas de réduction d’activité durable,*

*- Loi n°2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 (Articles 207 et 210),*

*- Décret n°2021-1918 du 30 décembre 2021 relatif aux modalités de calcul de l’indemnité et de l’allocation d’activité partielle et de l’allocation d’activité partielle spécifique en cas de réduction d’activité durable,*

*- Décret n°2022-77 du 28 janvier 2022 relatif à la détermination du taux de l’indemnité d’activité partielle,  
- Décret n°2022-78 du 28 janvier 2022 relatif à la détermination du taux de l’allocation d’activité partielle,  
- Décret n°2022-241 du 24 février 2022 relatif aux modalités de fixation de l’indemnité et de l’allocation d’activité partielle,*

*- Décret n°2022-242 du 24 février 2022 relatif à la détermination du taux de l’allocation d’activité partielle.*

*-Décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d’activité partielle en cas de réduction d’activité durable  
-Ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l’activité réduite pour le maintien en emploi*

*.*

Le présent accord s’interprètera à la lumière de la fiche publiée par le ministère de travail le 05/08/20 mise à jour le 14/04/22 sur l’APLD.

***OBJECTIF DU DISPOSITIF :***

Le dispositif a vocation à soutenir les entreprises qui connaissent des difficultés durables, mais qui ne sont pas de nature à compromettre leur pérennité et permet à celles confrontées à une réduction d’activité durable de diminuer l’horaire de travail en contrepartie d’engagements notamment en matière d’emploi et de formation professionnelle.

Telle est la situation de la société constatée par les parties à la date de la signature du présent accord comme exposé dessous, laquelle subit de plein fouet les conséquences dramatiques de l’épidémie de grippe aviaire qui s’abat depuis quelques mois en Europe, en France et tout particulièrement dans les régions où la société intervient principalement à savoir la Nouvelle Aquitaine et Les Pays de la Loire.

***DIAGNOSTIC :***

***Au niveau de branche sur le plan de Europe, de la France, des régions voire des départements :***

Les données fournies par le ministère de l’agriculture à jour au 22/04/22 voire par les régions et/ ou départements sont suffisamment explicites sur l’ampleur du phénomène et ses conséquences catastrophiques, au niveau mondial, national et régional. C’est pourquoi, les parties préfèrent s’appuyer sur des extraits des publications issues de ces sources officielles pour décrire l’ampleur de la catastrophe :

***Source : « agriculture.gouv.fr/influenza-aviaire-la-situation–en-france » à la date du 22/04/22***

« *Depuis le début du mois d’août, de nombreux foyers d’influenza aviaire hautement pathogène (IAHP) ont été détectés dans la faune sauvage ou dans des élevages en Europe. Les autorités sanitaires de nombreux États membres (Pays-Bas, Allemagne, Italie…) ont notifié des foyers dans les élevages de volailles (dindes et poulets de chair, poules pondeuses). Trente-quatre pays sont aujourd’hui touchés par l'épizootie sur l’ensemble du continent européen.*

***La France n’est pas épargnée. Un premier foyer d’influenza aviaire hautement pathogène a été détecté le 26 novembre*** *dans un élevage commercial de poules pondeuses dans le département du Nord****.***

***Le 16 décembre, un foyer de type H5N1 a été confirmé dans un élevage de canards prêts à gaver dans le Gers, premier foyer avicole mis en évidence dans le Sud-Ouest depuis le début de ce nouvel épisode. Depuis, plusieurs départements du Sud-Ouest ont été touchés avec de nombreux cas dans les Landes et les Pyrénées Atlantiques, notamment.***

***Alors que la situation commençait à se stabiliser dans le Sud-Ouest, les foyers d’IAHP ont fortement augmenté dans les Pays de la Loire depuis fin février.***

***Dans deux départements (Vendée et Loire-Atlantique), une diffusion rapide du virus d’IAHP est observée*** *et de nouvelles mesures de contrôle sont déployées. Elles visent à ralentir la propagation du virus.* ***Cependant, le département de Vendée compte désormais à lui seul davantage de foyers que le Sud-Ouest. Et la progression continue dans l'ouest de la France.***

***À la date du 24 avril 2022, la France compte 1330 foyers d’influenza aviaire hautement pathogène (IAHP) en élevage, 46 cas en faune sauvage et 30 cas en basse-cours. »***

[**Situation dans Les Pays de la Loire**](https://agriculture.gouv.fr/influenza-aviaire-renforcement-des-mesures-de-protection-dans-les-pays-de-la-loire)**:**

***Source : « communiqué de presse du ministère du 06/03/22 »*lequel renvoie à la séance du Conseil Régional du 29/03/22 :**

« *…74 foyers en élevages ont été à ce jour confirmés dans la région Pays de la Loire, essentiellement en Vendée, avec un nombre important de nouvelles suspicions en cours d’investigation. L’accélération de cette épizootie s’est observée ces tous derniers jours : 58 foyers confirmés en Vendée au 4 mars, contre 9 le 24 février, et 11 foyers en élevage depuis le 28 février en Loire-Atlantique.*

*… Près de 500 000 animaux ont déjà été abattus dans cette zone…*

*Au-delà des mesures de police sanitaire classiquement mises en place, afin d’agir rapidement pour limiter la diffusion du virus et après concertation avec l’ensemble des parties prenantes tant locales que nationales, le ministère de l’Agriculture et de l’Alimentation a décidé de renforcer les mesures de protection et de lutte :*

*- Augmentation des capacités d’élimination des animaux avec 5 équipes déjà mobilisées et 1 équipe supplémentaire sur le terrain dès la semaine prochaine pour assurer les dépeuplements ;*

*- Suspension des expéditions de poussins et d’œufs à couver produits dans tous les couvoirs de la zone réglementée ;*

*- Dépeuplement des élevages de volailles autour des sites stratégiques (couvoirs, élevages de reproducteurs) dans un périmètre de 5km ;*

*- Élargissement de la zone de surveillance avec interdiction de mouvements et remises en place de volailles, sauf dérogation. »*

[**Situation dans le département de la Vendée**](https://agriculture.gouv.fr/influenza-aviaire-renforcement-des-mesures-de-protection-dans-les-pays-de-la-loire)**:**

***Source « Communiqué département Vendée au 29/3/22 18h07… » :***

*« La Vendée possède beaucoup d’ateliers reproducteurs et de couvoirs.* ***C’est donc un coup de masse pour la filière avicole française dépendante à 65 % de ce qui se passe dans notre département. Ce virus est d’une ampleur inégalée****. Il ne faut que quelques jours pour qu’un élevage entier soit décimé. Malheureusement, la seule solution pour éteindre le foyer, c’est d’abattre préventivement les animaux*.

*Faute de volailles produites pendant quelques semaines, il pourrait y avoir une augmentation des coûts et des approvisionnements différents.*

*Une cellule de crise départementale composée de toutes les filières et instances concernées échange quotidiennement*. …. »

Au 11 avril 2022**, 535 foyers confirmés d’influenza aviaire (H5N1) sont recensés en Vendée, couvrant plus de 200 communes du département contre 187 foyers au 12 mars 2022 couvrant 130 communes.**

***PERSPECTIVES D’ACTIVITE DE L’ENTREPRISE :***

Vu le contexte national et surtout local, les perspectives de la société sont des plus pessimistes. La société a interrogé ses propres clients, lesquels sont pour la majorité dans l’incapacité de lui fournir des prévisions sur leurs besoins ces 15 prochains mois vu l’ampleur de la crise sanitaire dans le domaine avicole.

Selon les retours des rares clients qui ont accepté de répondre, la société doit s’attendre à une évolution de son chiffre d’affaires dans les proportions suivantes sur les 14 prochains mois :

**Mois/ activité en pourcentage :**

**Avril Mai Juin Juillet Août Septembre Octobre Novembre Décembre Janvier Février Mars Avril Mai juin**

**30% 20% 20% 20% 20% 20% 20% 30% 40% 50% 70% 85% 90% 100% NP**

**NP = Prévisions impossibles à établir pas de retour clients.**

De telles perspectives laissent présager une dégradation du niveau de la trésorerie compte tenu des charges incompressibles.

La rentabilité de la société sera impactée dès la baisse du plan de charge de production au sein des abattoirs.

Il s’avère donc urgent de pouvoir mettre en œuvre l’APLD dans les meilleurs délais pour la sauvegarde de la société et de ses emplois.

**ARTICLE 1 : DATE DE DEBUT ET DUREE D'APPLICATION DU DISPOSITIF**

Il convient de distinguer la durée de l’accord proprement dite (14 mois) et la durée d’application du dispositif sur la durée de l’accord.

Compte tenu de la gravité de la situation, les parties conviennent d’une date de début d’application du dispositif au 1er avril 2022 pour une durée de 14 mois maximum sur la durée totale de l’accord qui expire au 31 mai 2023 à minuit, sous réserve de la validation du présent accord par l’autorité administrative.

Néanmoins, s’il venait à être créé au niveau national, régional ou départemental un dispositif d’activité partielle spécifique en lien avec les conséquences de la grippe aviaire et plus avantageux, les parties se réservent la possibilité de substituer ce nouveau dispositif au présent dispositif, sous réserve que rien ne s’y oppose.

**ARTICLE 2 : ACTIVITES ET SALARIES AUXQUELS S'APPLIQUE CE DISPOSITIF**

***ACTIVITES AUXQUELLES S’APPLIQUE LE DISPOSITIF :***

Le présent accord concerne toutes les activités de la société, l’accrochage et la découpe de volailles.

***SALARIES AUXQUELS S’APPLIQUE LE DISPOSITIF* :**

Le dispositif s’appliquera tant au personnel administratif qu’aux seuls salariés de production quel que soit le type de contrat, sous réserve des dispositions particulières applicables aux apprentis, aux salariés en professionnalisation, aux CDD d’usage et aux contrats saisonniers, étant précisé qu’à ce jour aucun salarié n’est employé sous l’un de ces types de contrat.

Selon les besoins et les charges de travail, la réduction d’activité pourra être prévue au niveau de l’entreprise ou d’une unité ou de plusieurs unités de travail.

L’unité de travail se définit comme suit :

* Le service administratif,
* Ou pour le personnel de production, l’unité de service se caractère par trois critères cumulatifs ci-dessous. Il s’agit d’un ensemble de salariés :

- affecté soit à une prestation d’accrochage soit à une prestation de découpe,

- manipulant soit du poulet, soit du canard, soit de la dinde, soit de la pintade,

- travaillant le site industriel d’un seul client.

Ainsi, il existe autant d’unités de travail qu’il y a de contrats de prestations de sous-traitance.

*Ex : L’unité de travail d’accrochage de poulets dans la ville A pour le client X, L’unité de travail de découpage de poulets dans la ville A pour le client X, L’unité de travail d’accrochage de canards dans la ville A pour le client X, L’unité de travail de découpage de canards dans la ville A pour le client X, L’unité de travail d’accrochage de dindes dans la ville A pour le client X, L’unité de travail de découpage de dindes dans la ville A pour le client X, L’unité de travail d’accrochage de pintades dans la ville A pour le client X, L’unité de travail de découpage de pintades dans la ville A pour le client X, L’unité de travail d’accrochage de poulets dans la ville B pour le client W, L’unité de travail de découpage de poulets dans la ville B pour le client W, L’unité de travail d’accrochage de canards dans la ville B pour le client W, L’unité de travail de découpage de canards dans la ville B pour le client W, L’unité de travail d’accrochage de dindes dans la ville B pour le client W, L’unité de travail de découpage de dindes dans la ville B pour le client W, L’unité de travail d’accrochage de pintades dans la ville B pour le client W, L’unité de travail de découpage de pintades dans la ville B pour le client W, L’unité de travail d’accrochage de poulets dans la ville B pour le client A, L’unité de travail de découpage de poulets dans la ville B pour le client A, L’unité de travail d’accrochage de canards dans la ville B pour le client A. L’unité de travail de découpage de canards dans la ville B pour le client A, L’unité de travail d’accrochage de dindes dans la ville B pour le client A, L’unité de travail de découpage de dindes dans la ville B pour le client A, L’unité de travail d’accrochage de pintades dans la ville B pour le client A, L’unité de travail de découpage de pintades dans la ville B pour le client A, etc…*

Néanmoins, conformément à la loi, en aucun cas le dispositif ne pourra être individualisé dans le sens où il ne sera pas possible de placer une partie des salariés d’une unité de travail, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d’activité partielle, ou d’appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, la mesure devant toucher tous les salariés.

L’absence d’individualisation en APLD s’apprécie sur la totalité de la durée du recours au dispositif.

En revanche, il sera possible de placer salariés en position d’APLD individuellement et alternativement selon un système de « roulement » au sein d’une même unité de travail dès lors qu’il y a une réduction collective du travail.

Les parties rappellent que l’APLD est une mesure d’ordre général et collective qui s’impose aux salariés et que les représentants du personnel ne peuvent refuser leur mise en activité partielle jusqu’au 31 décembre 2022. Au-delà de cette date, les parties renvoient aux dispositions qui seront en vigueur.

**ARTICLE 3 : REDUCTION MAXIMALE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL**

***TAUX DE REDUCTION :***

Les parties précisent qu’aucun salarié n’est soumis à un régime d’équivalence, de forfait et que la société n’applique pas une durée collective conventionnelle supérieure à la durée légale.

En conséquence, les dispositions dérogatoires sur l’APLD applicables à ces régimes sont exclues du présent accord.

Ainsi, **conformément aux dispositions ordinaires, la réduction de l’horaire de travail ne pourra donc être supérieure à 40% de la durée légale appréciée sur la durée de l’accord**. La durée de l’accord étant de 14 mois, les heures chômées ne devraient pas dépasser une moyenne de (35X40%) 14h/semaine sur la période de l’accord, laquelle équivaut à une moyenne de (151.67X40%) 60h66/mois travaillés sur la période de l’accord ou à (1607/12X14X40%) 749 heures chômées sur la durée de l’accord (14 mois). La détermination de ces moyennes n’exclut pas la possibilité pour la société de chômer par jour, par semaine ou mois entier, dès l’instant où sur la réduction de l’horaire de travail ne dépasse pas 40% de la durée légale sur la durée de l’accord.

Cependant, **le taux de la réduction pourra exceptionnellement être porté au-delà de 40% et jusqu’à 50% avec l’autorisation de l’administration** en cas de situation particulière liée à l’ampleur et à la durée prévisibles de la dégradation des perspectives d’activité ou à l’impact d’éléments exogènes, telle une chute du carnet de commandes résultant de redressement ou de liquidation judiciaire d’un client importantou de plusieurs clients, ou une chute du carnet de commandes résultant de la perte de marchés liée à la concurrence effrénée, ou une chute du carnet de commandes résultant d’une insuffisance de volailles pour des raisons diverses (difficulté d’alimentation liée à la guerre en Ukraine, problème génétique, problème d’élevage lié au climat…), ou une chute du carnet de commandes résultant d’une baisse de la consommation de volailles, ou une augmentation des coûts de production de la société ne pouvant être répercutée sur les prix des prestations de la société, … etc

La société formulera auprès de la DDETS sa demande de dépassement de la limite de 40% dès la demande de validation du présent accord afin d’avoir la possibilité de réduire son activité de 50% sans nouvelle formalité à accomplir.

Quel que soit le taux de la réduction, celle-ci s’apprécie par salarié concerné sur la durée de recours totale au dispositif d’APLD prévue par l’accord, y compris pendant les mois inclus dans la durée de l’accord pour lesquels la société ne dépose pas de demandes d’indemnisation.

Pour les salariés à temps partiel, les parties conviennent que la réduction maximale de l’horaire de travail du salarié à temps partiel sera déterminée au prorata de sa quotité de travail initiale.

L’application de l’APLD pourra conduire à une alternance ou non des périodes de faible réduction d’activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l’activité, dans le respect du plafond de 40% sur la durée d’application du dispositif soit 14 mois*.*

***MODALITES PRATIQUES :***

***Délai de prévenance :***

Compte tenu de l’incertitude à venir concernant la reprise de l’activité, son maintien à un niveau acceptable permettant au moins de couvrir toutes les charges notamment les salaires et charges et de la nécessité de répondre immédiatement aux besoins des clients sous peine de perdre de marchés dans un contexte concurrentiel très important, les parties conviennent que la société pourra passer de l’APLD à la reprise d’activité ou inversementmoyennant un délai de prévenance de 24h, étant rappelé que l’APLD ne constitue pas une modification du contrat de travail et qu’elle s’impose aux salariés, sous réserve des droits des représentants du personnel.

Si l’intérêt de la société le requiert, notamment en cas de risque de perte du marché, la société pourra faire appel à des salariés en APLD pour reprendre leur fonction sur la base du volontariat. Néanmoins, elle pourra imposer le retour immédiat, en cas d’insuffisance de volontaire pour la reprise sans délai exposant la société à la perte du marché.

***Programmation indicative :***

Les parties rappellent qu’en l’état actuel de la législation, il n’est pas nécessaire de prévoir dans le présent accord le planning prévisionnel de recours au dispositif, que la société pourra alterner ou non des périodes sans recours et avec recours à l’APLD étant rappelé que le décompte des mois d’APLD se réalise en mois civil et qu’un mois durant lequel la société recourt à l’APLD compte pour un mois entier quand bien même elle n’y aurait recouru que pour une heure.

Néanmoins, les modalités d'application de la réduction de l'horaire de travail feront l'objet d'une programmation indicative et d'un suivi périodique qui seront présentés au CSE. Le pourcentage indiqué dans la programmation indicative pourra ensuite être modifié si les circonstances l’exigent sans consultation préalable du CSE.

***Compteurs :***

Pour s’assurer du respect de la durée maximale de la réduction, la société tiendra un compteur par salarié permettant d’apprécier la réduction d’activité. Chaque salarié sera individuellement informé en fin de mois sur son bulletin de paie ou feuille annexée du nombre d’heures chômées ouvrant droit à l’indemnité et du cumul depuis l’application de l’accord ainsi que des heures travaillées devant être rémunérées normalement.

Ce document pourra être demandé en cas de contrôle par l’administration lors de la vérification des conditions de placement en APLD des salariés.

***Communication des coordonnées du salarié pour être joignable sans délai :***

Chaque salarié devra donc laisser ses coordonnées pour être joignable. Tout salarié qui ne sera pas joignable malgré l’invitation à reprendre le travail sera considéré en absence injustifiée.

***Cumul emploi/activité partielle :***

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires à venir, en principe le salarié en APLD pourra travailler chez un autre employeur à condition :

*-* de respecter son obligation de loyauté (ne pas exercer d'activité concurrente à celle de son employeur ou encore reprendre son travail dès que la société le lui demandera),

- d’informer la société de sa décision d'exercer une autre activité professionnelle en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail afin que la société puisse être en mesure de s’assurer du respecter des durées maximales de travail et des repos journaliers et hebdomadaires obligatoires,

*-* de respecter les durées maximales de travail, les repos journaliers et hebdomadaires obligatoires.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, en principe le salarié en cumul d’emplois bénéficie à la fois de l'indemnité due au titre de l'activité partielle versée par la société et de la rémunération versée par son 2nd employeur au titre son emploi alternatif.

**ARTICLE 4 : ENGAGEMENTS EN MATIERE D'EMPLOI ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

***ENGAGEMENTS EN MATIERE D’EMPLOI :***

Le périmètre de l’engagement du maintien de l’emploi de la société portera sur les salariés placés en APLD. Le maintien de l’emploi des salariés placés en APLD consiste en l’engagement de la société à ne mettre en œuvre aucune procédure de licenciement(s) économique(s) à leur égard pendant une période égale à la durée de recours totale au dispositif d’APLD prévue par le présent accord, soit 14 mois.

En cas de nécessité de recrutements pendant la période d’APLD, la société s’interdit de procéder à des recrutements qui auraient pour finalité l’exécution des missions des salariés placés en APLD. Dans la mesure du possible, elle s’efforcera de proposer des missions supplémentaires aux salariés en APLD avant d’envisager de(s) recrutement(s).

***ENGAGEMENT EN MATIERE DE FORMATION :***

Souhaitant développer les compétences du personnel notamment pour contribuer à lutter contre la souffrance animale, à réduire le risque d’accident et de maladie professionnelle et à faciliter l’intégration sociale des salariés, la société s’engage à mettre à profit les périodes d’inactivité pour envisager des formations en matière d’hygiène et sécurité, et/ou de geste et posture et/ou secourisme, et/ou bien-être animal, et/ou acquisition ou perfectionnement de la langue française.

Sous réserve que l’intervention des formateurs soit compatible avec les périodes d’activité partielle, la société s’efforcera à ce qu’au moins 20% du personnel placé en APLD sur la période de la durée totale de l’accord bénéficie d’une formation dans les domaines ci-dessus visés.

**ARTICLE 5 : CONDITIONS DANS LESQUELLES LES SALARIES PRENNENT LEURS CONGES PAYES AVANT OU PENDANT LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF**

Durant la période de l’application de l’accord, les salariés seront incités à solder leurs congés restants des années précédentes durant les périodes de faible activité voire d’inactivité.

Les demandes de congés devront être faites suffisamment à l’avance afin de permettre à la société en cette période difficile de s’organiser au mieux en privilégiant les besoins des clients. Néanmoins, les salariés seront autorisés à prendre des congés sans délai de prévenance si leur demande vise à prendre des congés sur des périodes prévisibles d’inactivité.

La société pourra être amenée à imposer des congés sur la période de référence habituelle correspondant à la période légale sous réserve d’un délai de prévenance d’un mois avant la mise en congé.

**ARTICLE 6 : REMUNERATION ET INDEMNISATION DES SALARIES EN APLD**

Dans un souci de simplification, les parties renoncent au lissage du montant de l’indemnité d’APLD et de la rémunération versée aux salariés concernés.

Pour chaque heure chômée au titre de l‘APLD, les salariés recevront une indemnité horaire d’APLD versée par la société correspondant à 70% de sa rémunération brute déterminée selon la réglementation en vigueur.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l’indemnité horaire est égale à 70% de 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Pour information et sous réserve de la législation future, les périodes de placement en APLD sont prises en compte pour l’ouverture des droits à pension de retraite des assurés du régime général. Pour valider un trimestre de retraite au titre du régime de base, le salarié doit avoir été indemnisé au titre de l’activité partielle, 220h, dans la limite de 4 trimestres par année civile. Concernant la retraite complémentaire, il bénéficie de points de retraite complémentaire correspondant aux périodes d’inactivité, au-delà de la 60ème heure indemnisée.

**ARTICLE 7 : MODALITES D'INFORMATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES ET DU CSE SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L’ACCORD**

En l’absence de représentation syndicale signataire, la société s’engage à donner une information au CSE tous les 3 mois sur la mise en œuvre du présent accord. Lors de cette réunion, la direction exposera :

- Le chiffre d’affaires réalisé chaque mois depuis le début de l’application de l’accord en comparaison avec les deux années précédentes,

- Les perspectives d’évolutions jusqu’à la fin de l’application du présent accord,

- La baisse de la durée du travail par mois et en moyenne depuis le début du présent accord par activité (accrochage ou découpage), par unité de travail telle que définie ci-dessus, et au niveau de la société,

- Le suivi des engagements en matière de maintien dans l’emploi et de formation professionnelle.

Un procès-verbal sera établi en plusieurs exemplaires originaux à l’issue de la réunion du CSE, notamment pour sa communication à l’administration et sa retranscription sur le cahier des réunions du CSE.

**ARTICLE 8 : VALIDATION DU PRESENT ACCORD ET RENOUVELLEMENT DU DISPOSITIF D’APLD**

L’application du présent accord est subordonnée à sa validation par la DDETS dont dépend la société. La demande s’effectuera par voie dématérialisée sur le site dédié et sera accompagnée de l’accord ou du document de l’employeur. La demande d’homologation est accompagnée de l’avis rendu par le comité social et économique, s’il existe. L’administration disposera d’un délai de 15 jours pour valider l’accord à compter de la réception de la demande complète, étant précisé que le silence de l’administration vaudra décision d’acceptation de validation.

La société communiquera au CSE la décision de l’administration à défaut de sa notification par tout moyen par l’administration.

**La décision de validation vaut autorisation d’activité partielle de longue durée pour une durée de six mois.**

Pour la période au-delà des 6 mois, la société devra anticiper le renouvellement et consulter le CSE préalablement au renouvellement de la demande de validation.

Au moins 15 jours avant l’expiration de la première période, la société adressera à la DDETS sa demande de renouvellement accompagnée impérativement des pièces suivantes :

- un bilan portant sur le respect des engagements en termes d’emploi et de formation professionnelle et des engagements pris en terme de suivi de l’accord et portant sur l’application de la réduction d’activité de 40%,

- un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d’activité de l’établissement, de l’entreprise,

- ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE a été informé sur la mise en œuvre de l’APLD.

***Informations des salariés :***

La société devra porter à la connaissance des salariés la décision de validation expresse ou implicite administrative ainsi que l’autorisation de renouvellement par voie d'affichage ou par tout autre moyen portant date certaine.

En cas de décision implicite, la société devra les informer de la demande de validation et de la date de l'accusé de réception de l'administration pour confirmation de l’expiration du délai de validation. La société devra impérativement informer les salariés des voies et délais de recours à l’encontre de la décision de l’administration.

**ARTICLE 9 : PRISE D’EFFET ET DUREE DU PRESENT ACCORD**

Sous réserve de sa validation administrative, il prend effet **le 1er avril 2022** et **expire le 31 mai 2023 à** **minuit**. Un mois avant le terme susvisé, les parties se réuniront en vue de son éventuel renouvellement.

**ARTICLE 10 : REVISION ou SUBSTITUTION DE DISPOSITIF ou DENONCIATION**

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord pourra être révisé par avenant signé avec un ou des membres titulaires du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections ou selon les autres modalités prévues par la loi.

S’il venait à être créé au niveau national, régional ou départemental un dispositif d’activité partielle spécifique directement en lien avec les conséquences de la grippe aviaire, les parties se réservent la possibilité de substituer ce nouveau dispositif au présent dispositif, sous réserve que la réglementation à venir le permette et dans les conditions prévues, notamment par voie de révision.

Si la substitution de dispositif s’avère impossible au cours de la durée du présent accord, les parties auront la faculté de dénoncer le présent accord dans les conditions prévues par la loi étant précisé que cette dénonciation pourrait cependant contraindre la société à devoir reverser les aides perçues et donc compromettre son avenir et ses emplois.

**ARTICLE 11 : NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE DE L’ACCORD**

Les parties conviennent que la société se chargera des formalités de notification, dépôt et publicité.

**1-** Conformément à l’article L 2231-5 du code du travail, la société notifiera donc après sa signature le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives, étant précisé qu’aucune organisation syndicale n’est représentée dans l’entreprise.

**2-** Le présent accord sera déposé par la société auprès de la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités), sur « https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/# », en deux versions :

- une version intégrale signée des parties au format PDF ;

- une version en format docx sur laquelle sera supprimée toute mention de nom, prénom, paraphe ou signature des personnes physiques,

Le dépôt sera notamment accompagné des pièces suivantes :

- bordereau de dépôt,

- éléments nécessaires à la publicité de l’accord.

**3-** Le présent accord sera déposé par la société auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes de Thouars (2 rue Jules Ferry BP 127 79103 THOUARS CEDEX) en un exemplaire original contre accusé de réception.

**4-** Un exemplaire original du présent accord signé sera également remis à chacune des parties.

**5-** Il sera aussi porté à la connaissance des salariés de l’entreprise individuellement par tous moyens et aussi collectivement par affichage sur les panneaux réservés aux communications destinées au personnel. Une note décrivant de manière simplifiée le contenu du dispositif d’APLD leur sera également remise.

**6-** Un exemplaire du présent accord sera transmis, par la partie la plus diligente, laquelle en informera les autres parties, à la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation de la branche professionnelle : source fiche DGT (IDCC 1938 Convention collective nationale des Industries de la Transformation des Volailles. **Adresse postale**: FIA 184, rue Vaugirard 75015 paris **Messagerie** contact@fia.fr.

Fait à Cerizay, en 5 exemplaires originaux, le 25 avril 2022

***Pour la société, MEMBRES TITULAIRES C.S.E.,***

***M.XXX, gérant M. YYY et ZZZ***

*Signature précédée de la mention « lu et approuvé » Signature précédée de la mention « lu et approuvé »*