

**Accord du 10 décembre 2020**  
**relatif à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle de**  
**longue durée dans la Branche de l'Enseignement Privé Indépendant (EPI)**  
**- IDCC 2691 -**

### **Préambule**

Par le présent accord, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité mettre en place le dispositif spécifique d'activité partielle institué par 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, afin de faire face aux conséquences économiques de la crise sanitaire du Covid-19 dans la branche de l'EPI. Le dispositif spécifique d'activité partielle, créé pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, autorise une réduction d'horaires 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. Dans des cas exceptionnels, avec accord de l'autorité administrative, la limite pourra être fixée jusqu' à 50 % de la durée légale du travail.

Le présent accord de branche permet le recours à l'activité partielle de longue durée en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. A ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement. Les signataires conviennent que le présent accord expirera à la fin du premier semestre 2025.

La reprise de l'activité pourrait connaître des fluctuations à la hausse ou à la baisse sur la période et, de ce fait, nécessiter la mise en œuvre de ce dispositif selon les situations rencontrées par les entreprises. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, 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 œuvre.

Les partenaires sociaux encouragent le recours au dispositif d'activité partielle longue durée afin d'éviter au maximum des licenciements économiques. En dernier ressort, la mise en œuvre de mesures alternatives, concomitamment à l'application de ce dispositif pourra être envisagée, telles que les départs volontaires à la retraite.

Une enquête menée en septembre 2020 par la CPME sur les conséquences de la crise de la Covid-19 auprès des entreprises de la branche a montré que 11% d'entre elles

accusent une baisse de chiffre d'affaires de 26% par rapport à l'année 2019. Cette étude confirme un net ralentissement dans les TPE. Dans la branche de l'EPI, des pans d'activité sont impactés comme notamment celui des écoles qui forment en alternance des salariés des secteurs d'activité du tourisme, du voyage, de l'évènementiel, de l'hôtellerie et de la restauration, des arts et de la culture, ou des établissements d'enseignement technique et technologique pour lesquels l'enseignement à distance est partiellement impossible, ou encore des entreprises dont le cœur de métier est d'accueillir des étudiants en provenance de l'étranger.

**Titre I - Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi par la voie d'un document homologué**

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée pour le maintien dans l'emploi, sous réserve de la production d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

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.

**Article 1. Elaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation**

Le document précise les conditions de recours à l'activité partielle de longue durée, dans le respect des stipulations du présent accord et conformément à l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

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

1. La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle
2. Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ainsi que le nombre d'heures chômées prévisionnelles.
3. La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
4. Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
5. Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Le document comporte, le cas échéant :

- les modalités d'indemnisation des salariés en activité partielle de longue durée ;
- 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. En cas d'efforts appliqués, le document mentionne ces efforts.

Le document est élaboré par l'employeur après 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 le document unilatéral de l'employeur. A défaut d'avis exprimé dans le délai déterminé dans le cadre des modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, 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 jointe à la demande transmise à l'autorité administrative.

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

### **Article 2.1. Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité .**

Le document, élaboré par l'employeur, dans le respect de l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer sa pérennité.

Ce diagnostic peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la base des données économiques et sociales. Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté, s'il existe, au comité social et économique et, plus généralement, aux instances représentatives du personnel, lors de l'information-consultation visée à l'article 1.

Il peut, par exemple comporter des éléments relatifs :

- à la baisse des effectifs accueillis et/ou attendus ;
- à la baisse du chiffre d'affaires constaté ou prévisionnel ;
- à la hausse de frais liés à la gestion de la crise sanitaire ;
- à des impayés significatifs.

### **Article 2.2. 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 partielle de longue durée, en cas de réduction durable d'activité.

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée concerne tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective EPI (IDCC 2691).

En outre, le dispositif ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle défini à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

### **Article 2.3. 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 (pouvant être portée à 50% maximum dans certains cas exceptionnels).

La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'activité partielle de longue durée, telle que prévue dans le document en application de l'article 2.7. Son application ne peut conduire à la suspension totale de l'activité pour plus de deux mois consécutifs, sauf dans les services de restauration, d'entretien, de services généraux (coursiers, gardiens, agents de réception et de conciergerie...), de maintenance ou de reprographie.

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 1, 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.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés soient adaptés, du fait de la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée.

#### **Article 2.4. Indemnisation et conséquences de l'entrée dans le dispositif des salariés en activité partielle de longue durée pour le maintien dans l'emploi dans l'établissement ou l'entreprise.**

En application du présent accord, le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Une régularisation de l'indemnité versée au salarié placé en activité partielle de longue durée, peut intervenir au terme de la période de référence, si nécessaire. Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité, pour améliorer l'indemnisation des salariés concernés, de maintenir totalement ou partiellement la rémunération. Sont intégralement maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée selon les dispositions légales, règlementaires, conventionnelles ou celles d'accords d'entreprise en vigueur :

- ✓ l'acquisition des droits à congés payés ;
- ✓ l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- ✓ les garanties de prévoyance et de complémentaire santé ;
- ✓ les droits à la formation ;
- ✓ la participation et l'intéressement dans le respect des dispositions et termes des accords collectifs ;
- ✓ l'acquisition de l'ancienneté.

Les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée sont également prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage.

Compte tenu des spécificités de la branche et de la notion de bloc estival, il convient de porter une attention particulière dans l'articulation entre le dispositif de l'activité partielle de longue durée et l'organisation de la prise des congés payés.

#### **Article 2.5. 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.

En application du présent accord, les engagements de maintien dans l'emploi concernent tous les salariés de l'entreprise et s'appliquent pendant une durée au minimum égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 2.7.

#### **Article 2.6. Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle.**

Les parties signataires conviennent de l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises. Il s'agit, notamment, de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis technologiques.

Elles insistent sur l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée et tiennent à rappeler que tout salarié placé en activité partielle de longue durée conserve ses droits à la formation professionnelle et doit, le cas échéant, être pleinement intégré au plan de développement des compétences défini par l'entreprise.

À ce titre, les partenaires sociaux sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle de

longue durée 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 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.

Les entreprises sont également invitées à mettre en œuvre des projets de formations certifiantes dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences.

A ces fins, les partenaires sociaux signataires réaffirment leur demande à l'Etat de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'OPCO et de la branche, ainsi que France compétences et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE- formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation, engagés par les entreprises, en particulier dans les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du Code du travail.

En cas de nécessité, il est rappelé que, sous réserve de l'accord du salarié, le compte personnel de formation de ce dernier peut aussi être mobilisé dans une démarche de co-construction sous réserve d'éligibilité de l'action envisagée au regard des textes régissant le compte personnel de formation

Le comité social et économique est informé, tous les trois mois, des demandes et des départs effectifs en formation des salariés placés en activité partielle de longue durée.

### **Article 2.7. Date de début et durée d'application de l'activité partielle de longue durée 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 partielle de longue durée 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.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle de longue durée de six mois visée à l'article 3, 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 la réduction

d'activité, 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 œuvre de l'activité partielle de longue durée, du diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives financières et sociales d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

### **Article 3. Procédure d'homologation**

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, par voie dématérialisée 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 2.8.

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 conseil social et économique, s'il existe, est alors informé et consulté, dans les conditions prévues au 1er 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 en transmettant la décision d'autorisation. En 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 conseil social et économique.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il le souhaite, reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le conseil social et économique, s'il existe.

La décision d'homologation, 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, et ce, en présence ou en l'absence de CSE.



## Titre II - Dispositions finales

### **Article 4. Champ d'application**

Le présent accord concerne les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'EPI (IDCC 2691). Il s'applique aux établissements et entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle de longue durée par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

### **Article 5. Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 1, élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au plus tard le 30 juin 2022.

### **Article 6. Extension et entrée en vigueur**

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent accord 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 la Covid-19. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

### **Article 7. Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L.2261-7 du Code du travail.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L.2232-6 du Code du travail.

**Article 8. Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord**

Conformément au I, 5° de l'article 1er 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 à la CPPNIC.

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir dans les six mois de la signature pour évaluer l'application du présent accord, puis ensuite au minimum une fois tous les ans.

En outre, les établissements et les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle mis en place en application du présent accord de branche en informent la CPPNIC, sise FNEP 9 rue de Turbigo - 75001 Paris

**Article 9. Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que les clauses du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L.2232-10-1 du Code du travail. En tout état de cause, elles veilleront à ce que les services et outils de la branche mis à disposition des entreprises soient adaptés à toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs.

**Article 10. Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives. A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.