

**Accord collectif du 17 décembre 2020  
sur la mise en place de l'activité partielle de longue durée**

**Branche professionnelle  
Blanchisserie-Teinturerie et Nettoyage  
(blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie)  
IDCC 2002 - Brochure JO 3074**

**Préambule**

Le décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable permet aux entreprises éligibles de bénéficier d'une allocation partielle et à leur salarié d'une indemnité d'activité partielle.

Ce dispositif est particulièrement important pour les entreprises de la branche, la situation de ces dernières au niveau économique depuis le 15 mars 2020 est en effet très problématique.

Ainsi, sur les activités de pressing, il a été constaté à fin septembre une baisse de 35% du chiffre d'affaires.

En dehors des périodes de confinement (où l'activité est très réduite, de l'ordre de 30% du chiffre d'affaires de l'année précédente sur les mêmes périodes), la persistance du télétravail ainsi que l'absence d'événements (familiaux, professionnels ou culturels) pénalisent durablement l'activité et génèrent une baisse de l'ordre de 20% du chiffre d'affaires.

Sur les activités liées à la location-entretien textile, une enquête réalisée auprès des entreprises membres du GEIST, sur un échantillon d'une trentaine d'entreprises PME et ETI ayant répondu, laisse apparaître à fin juin une perte du chiffre d'affaires annuel de 40 %.

En outre, les perspectives d'activités sont très pessimistes, en raison du fait que les entreprises du secteur ont une activité dépendante de celles liées à l'hôtellerie et à la restauration (HCR), puisque ce secteur représente en moyenne près de 70 % du chiffre d'affaires des entreprises (le secteur était d'ailleurs reconnu dans l'annexe II du décret n°2020-810 du 29 juin 2020 qui visait les secteurs ayant connu les baisses de chiffre d'affaires les plus sévères en France).

Ce choc économique pourrait s'étendre sur plusieurs années.

En effet, après enquête, les entreprises de la branche ont indiqué qu'un retour à un niveau d'activité Pré-Covid n'était pas attendu avant au moins douze mois pour 60 % des chefs d'entreprise et pas avant 18 mois ou plus pour 35 % d'entre eux.

S'il n'y a pas eu de vague de licenciements économiques importante dans la branche c'est essentiellement dû au recours massif à l'activité partielle. En effet, avec une moyenne de 40% des sites à l'arrêt entre avril et juin, l'activité partielle a touché sur cette période près de 80% des salariés.

M  
11/7  
cf

Face à l'évolution du dispositif d'activité partielle vers l'activité partielle de longue durée et eu égard au fait que la situation économique des entreprises est corrélée très fortement à celle des HCR, les parties signataires, afin de maintenir l'emploi dans la branche, ont décidé de ce qui suit :

### **Article 1 : Champ d'application**

Sont comprises dans le champ d'application du présent accord toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la Convention collective nationale de la blanchisserie – teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997 et qui ne disposent pas de délégués syndicaux pour négocier ce type d'accord.

Toutefois, les entreprises ayant des délégués syndicaux ou un conseil d'entreprise pourront décider, par accord collectif d'entreprise ou de groupe, d'appliquer le présent accord de branche, ou de rédiger le leur.

### **Article 2 : Date de début et durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)**

Les entreprises qui souhaiteront mettre en place au sein de leur structure l'APLD en se fondant sur le présent accord de branche devront établir un document unilatéral devant préciser les informations visées à l'article 5 du présent accord avant de le transmettre pour homologation à l'autorité administrative dans les conditions indiquées à l'article 6.

L'APLD pourra être mise en place dans un périmètre plus restreint que celui de l'entreprise ou de l'établissement, comme un service. Il pourra aussi être mis en place sur l'ensemble d'un établissement comme sur l'ensemble de l'entreprise. Les engagements de l'employeur en termes de maintien dans l'emploi devront alors porter sur le même périmètre que celui concerné par la mise en œuvre de l'APLD (service, établissement ou entreprise).

Elles pourront solliciter le dispositif de l'APLD au plus tôt à partir du premier jour du mois civil au court duquel la transmission pour homologation aura été faite.

Les entreprises de la branche visées à l'article 1 du présent accord pourront mettre en œuvre ce dispositif dans la limite de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de 36 mois, par période de six mois.

### **Article 3 : Réduction maximale de l'horaire de travail**

Les entreprises auront la possibilité de réduire l'horaire de travail des salariés concernés par la mise en place de l'APLD dans les limites fixées par le décret précité, c'est à dire jusqu'à 40% de l'horaire de travail du salarié. La réduction sera appréciée sur l'ensemble de la période de mise en œuvre de l'APLD qui sera visée dans le document unilatéral.

Conformément à l'article 4 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, la limite maximale de 40% de la durée légale peut exceptionnellement être dépassée sur décision de l'autorité administrative, sans toutefois que la réduction de l'horaire de travail ne puisse être supérieure à 50% de la durée légale.

Handwritten initials in blue ink, possibly "MH" and "UN".

En fonction de la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement et afin de coller à une réalité quotidienne, les conditions exceptionnelles permettant le dépassement de la limite maximale de 40% sont détaillées dans le document unilatéral.

#### **Article 4 : Engagement de la branche en matière de formation professionnelle**

Les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance pour les salariés qui seraient placés dans le dispositif de l'APLD d'être formés.

Dans ce cadre, tous les moyens existants, tant au niveau du salarié, qu'au niveau de l'entreprise, ou encore *via* l'utilisation du FNE-Formation, devront être mobilisés.

Il s'agira notamment de permettre la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) suivies par les salariés durant leur période d'activité partielle.

Pour ce faire, les salariés pourront définir leurs besoins en formation à l'occasion d'un entretien avec leur responsable hiérarchique.

Le financement de ces formations se fera *via* le FNE-Formation et/ou le Compte Personnel de Formation (CPF).

Dès lors qu'un salarié placé dans le dispositif de l'APLD souhaitera réaliser une ou plusieurs formations au cours de sa période d'APLD, il pourra mobiliser son CPF. Si les droits qu'il détient dans son CPF ne lui permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation complémentaire pourra être possible *via* un abondement de l'employeur.

De la même façon, la Section Paritaire Professionnelle (SPP) sollicitera de son OPCO AKTO un accès au budget qui serait éventuellement alloué pour les branches au sein desquelles l'APLD serait mise en œuvre afin de pouvoir financer à 100 % les formations FNE.

#### **Article 5 : Engagements de l'employeur en matière d'emploi**

Les engagements en matière de maintien de l'emploi portent en principe sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise. Conformément à l'article 1 IV du décret n° 2026-926 du 28 juillet 2020, les partenaires sociaux conviennent qu'il est toutefois possible de prévoir un périmètre d'engagement sur l'emploi plus restreint, comme l'indique l'article 2 du présent accord.

Dans cette hypothèse, le document unilatéral détermine, outre la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi, le périmètre des emplois concernés.

En application du présent accord, ces engagements portent a minima sur l'emploi des salariés ayant été concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée et pour toute la durée du recours effectif à ce dispositif.

Les partenaires sociaux conviennent d'offrir une souplesse aux entreprises dans leurs engagements en matière d'emploi afin de tenir compte de la grande disparité de situations dans la branche, toutefois ils rappellent que la finalité première de ce dispositif est de préserver l'emploi et que cette dernière doit guider les choix de l'entreprise.

M  
HD d

Ainsi, sur le périmètre des emplois concernés et pour une durée au moins égale à la durée de recours effectif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, l'employeur s'engage à ne procéder à aucun licenciement pour une des causes énoncées à l'article L.1233-3 du code du travail sur le périmètre qui aura été indiqué dans le document unilatéral.

### **Article 6 : Indemnisation des salariés**

Les parties signataires rappellent que les salariés placés en activité partielle dans le cadre du présent accord reçoivent 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.

Cette indemnité correspond, à la date du présent accord, selon les dispositions en vigueur à 70% de la rémunération brute du salarié servant d'assiette de calcul à l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L.3141-24 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail. La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur étudie, avec le CSE lorsqu'il existe, la possibilité d'une indemnisation plus favorable des salariés concernés et particulièrement des salaires inférieurs à 1.5 SMIC.

Par ailleurs, l'employeur étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée.

En cas de départ à la retraite d'un salarié concerné par le dispositif d'activité partielle de longue durée, l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite est calculée sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été placé sous ce régime.

### **Article 7 : Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel**

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

L'employeur informe les salariés concernés de leur entrée ou de leur sortie du dispositif par tout moyen, en respectant un délai de prévenance à fixer dans le document unilatéral.

L'employeur fournit, au minimum, tous les trois mois au CSE, lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés, et la nature de leurs contrats de travail ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif
- les activités concernées
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

M  
Hg  
JN

## **Article 8 : Contenu du document unilatéral devant être établi par l'employeur**

Le document unilatéral devant être homologué par l'administration devra à minima contenir les éléments suivants :

- la référence au présent accord de branche ;
- un préambule contenant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe concerné par la mise en place de l'APLD ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale sachant que cette dernière est limitée à 40 % et s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévu par le document unilatéral ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre du document unilatéral, sachant que cette information a lieu au moins tous les deux mois ;
- les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés conventionnels acquis avant la mise en œuvre du dispositif.

## **Article 9 : la procédure d'homologation du document unilatéral**

Une fois le document unilatéral élaboré, l'employeur doit l'adresser par voie dématérialisée à l'adresse suivante : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

Les demandes sont accompagnées du document de l'employeur et de l'avis rendu par le comité social et économique, s'il existe. Une demande unique portant sur plusieurs établissements peut être transmise.

En annexe du présent accord figure la fiche technique élaborée par le Ministère du travail pour le cas d'un document unilatéral qui couvre plusieurs établissements d'une même entreprise.

De son côté, l'administration contrôlera outre la présence des mentions obligatoires, la procédure d'information et de consultation du CSE lorsqu'il existe et la présence des engagements en matière d'emploi.

L'administration est tenue de notifier sa décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception de la demande. Son silence vaut homologation.

La décision vaut autorisation de mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée pour une durée de six mois renouvelable.

À l'issue de chaque période de six mois, en cas de renouvellement, l'autorisation est à nouveau accordée pour six mois dès lors qu'avant l'échéance l'employeur a bien transmis :

- un bilan du respect de ses engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et d'information du CSE ;
- un diagnostic actualisé de la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe concerné.

La DIRECCTE vérifie les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle au vu du bilan que lui communique l'entreprise et renouvelle la période d'activité partielle de longue durée en rendant une nouvelle décision d'homologation.

### **Article 10 : Entreprises de moins de 50 salariés**

En application des dispositions du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L 2232-10-1 du code du travail.

### **Article 11 : Egalité professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre du dispositif de l'activité partielle de longue durée.

Il est d'ailleurs rappelé que cette stricte égalité professionnelle doit aussi s'appliquer en matière de rémunération, de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

La direction de l'entreprise s'efforcera de mettre tout en œuvre pour organiser le travail et l'activité partielle de longue durée de manière juste, équilibrée et équitable entre les salariés.

Par ailleurs, à compétences équivalentes entre les salariés, le recours à la sous-traitance, à l'intérim ou aux heures supplémentaires ne devra jamais être privilégié.

### **Article 12 : Modalités de suivi de l'accord**

Les parties signataires feront un point d'application du présent accord une fois par an sur la base des informations communiquées par les entreprises à l'autorité administrative tous les 6 mois.

Ces informations devront donc également être transmises au secrétariat de la branche :

*GEIST  
Secrétariat CPPNI  
10, rue du Débarcadère  
75852 Paris Cedex 17*

Les partenaires sociaux de la branche pourront aussi être amenés à se réunir en fonction des modifications législatives ou réglementaires qui nécessiteraient une modification du présent accord.

### **Article 13 : Durée et entrée en vigueur**

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

Il est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents susvisés à l'article 8 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

#### **Article 14 : Dépôt et extension**

Conformément aux directives du Ministère du travail du fait des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19, la procédure de dépôt des accords de branche est adaptée. Le présent accord sera ainsi déposé par voie électronique à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr) en ajoutant aux pièces habituellement requises (version word anonymisée et justificatifs de notification de l'accord aux organisations syndicales représentatives) une version PDF de l'accord signé (ou une version de l'ensemble des exemplaires signés par chacune des parties s'il n'a pas été possible de faire figurer l'ensemble des signatures sur le même exemplaire).

Le dépôt papier de l'original signé du présent accord sera effectué postérieurement au dépôt de la version électronique auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes conformément à l'article D.2231-2 du Code du Travail.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent accord collectif.

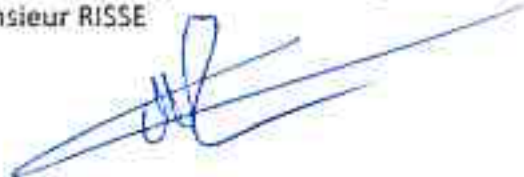
Fait à Paris, le 17 décembre 2020 en 8 exemplaires originaux.

\*\*\*\*\*

#### **Organisations patronales :**

**Fédération Française des Pressings et Blanchisseries (FFPB)**

Monsieur RISSE



**Groupement des Entreprises Industrielles de Services Textiles (GEIST)**


Madame MATIGNON



Organisations salariales :

**CFTC – CMTE (Chimie, Mines, Textile, Energie)**

Monsieur DLUZNY



**THCB - CGT (Textile, Habillement, Cuirs, Blanchisserie)**

Monsieur BUCHEMEYER