



©rcfotostock - stock.adobe.com



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**  
**MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIER  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

# 2020-52

9 janvier 2021

# Bulletin officiel

# Conventions collectives

## Fascicule n° 2020-52 du 9 janvier 2021

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion .....	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation .....	[*]

[\*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation dans le *BO* n° 2020-52.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-52 du 9 janvier 2021

Conventions, avenants et accords

---

Pages

<b>Coiffure (professions connexes) :</b> accord du 27 novembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée .....	4
<b>Fleuristes et animaux familiers :</b> adhésion par lettre du 8 décembre 2020 de la FEC FO à l'avenant n° 1 du 14 octobre 2020 à l'accord « Coût contrat », à l'avenant n° 3 du 14 octobre 2020 relatif à la classification secteur 3 et l'avenant du 14 octobre 2020 à la convention collective relatif aux congés pour événements familiaux .....	21
<b>Papeterie, fournitures de bureau (commerces de détail) :</b> avenant n° 7 du 13 novembre 2020 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance .....	22
<b>Sport :</b> accord du 4 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD).....	24

**Accord du 27 novembre 2020**  
relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2051037M

IDCC : 2596

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CNEC ;**

**UNEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

**Dispositif spécifique d'activité partielle pour faire face à une baisse durable d'activité**

En application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, les entreprises confrontées à des difficultés économiques durables, mais dont la pérennité n'est pas compromise, peuvent recourir à un dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD).

Ce dispositif prévu dans l'accord spécifique d'activité partielle longue durée est ouvert aux entreprises jusqu'au 30 juin 2022 au regard de la durée d'application du présent accord.

Son régime a été précisé par les décrets n° 2020-926 du 28 juillet 2020, et n° 2020-1188 du 29 septembre 2020.

Ce dispositif permet de réduire l'horaire de travail jusqu'à 40 % de la durée légale (50 % dans des cas exceptionnels) pour une durée de 6 mois pouvant être renouvelée par période de 6 mois, pour une durée maximale de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de 36 mois, jusqu'au 30 juin 2025, tout en assurant aux salariés concernés une indemnité horaire versée par l'employeur pour chaque heure « chômeée » correspondant à 70 % de la rémunération brute en l'état de la réglementation, et un remboursement de l'État à l'employeur par le versement d'une allocation horaire égale à 60 % de la rémunération brute.

Le dispositif d'APLD ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.

La mise en œuvre du dispositif APLD est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif prévoyant certains engagements de la part de l'entreprise. L'employeur peut soit appliquer un accord de branche étendu via un document d'application transmis à la DIRECCTE pour homologation, soit appliquer un accord collectif négocié au sein de son entreprise et transmis à la DIRECCTE pour validation.

Les partenaires sociaux souhaitent faciliter le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée dans la branche de la coiffure en permettant à toutes les entreprises de coiffure, et notamment celles qui ne seraient pas en mesure de pouvoir négocier un accord d'entreprise (délégué syndical, élus, salariés mandatés, référendum auprès du personnel...), de se rattacher aux dispositions du présent accord en établissant un document unilatéral conforme et homologué dans les conditions définies ci-après (l'accord de branche restant toutefois supplétif en cas d'accord d'entreprise ou d'établissement).

Les entreprises de la branche de la coiffure sont impactées par la situation économique générée par la crise sanitaire en cours et les perspectives d'activité à court et moyen terme de la branche demeurent très incertaines, ce qui démontre et justifie la nécessité de recourir à un dispositif d'activité partielle plus long que celui de droit commun :

■ De mars à juin 2020, les salons de coiffure ont eu recours très massivement (notamment de mars à mai) au dispositif de chômage partiel (sources DARES) :

- en avril c'est 35 165 entreprises pour 88 165 salariés, qui ont demandé à bénéficier du dispositif ce qui a représenté 11,94 millions d'heures indemnisées ;
- en juin (derniers chiffres disponibles à ce jour), après 2 semaines de reprise en mai, il restait encore 6 785 salariés au chômage partiel, soit 7,6 % des salariés indemnisés en avril pour un nombre moyen de 44 heures/salariés. Ce « reliquat » de chômage partiel persistant en juin représentait encore 299 390 heures indemnisées soit 2,5 % du nombre d'heures indemnisées en avril.

La CPPNI a décidé de se baser sur un extrait de l'enquête qui a été effectuée courant septembre 2020 au sein d'un échantillon d'entreprises de la branche coiffure<sup>[1]</sup>, portant sur « l'impact de la crise sanitaire sur les activités de coiffure ».

Elle a été réalisée par voie numérique du 16 au 30 septembre 2020, sur la période d'activité de mai 2020 à août 2020, avec 1 454 répondants dont le profil est le suivant :

	Nombre	Pourcentage
Mono-établissements	1 287	88,5 %
Multi-établissements	125	8,6 %
Coiffure à domicile	42	2,9 %
<b>Total</b>	<b>1 454</b>	<b>100,0 %</b>

	Nombre	Pourcentage
0 salarié	321	22,1 %
1 à 2 salarié(s)	639	43,9 %
3 à 5 salariés	351	24,1 %
6 à 9 salariés	93	6,4 %
Plus de 10 salariés	50	3,4 %
<b>Total</b>	<b>1 454</b>	<b>100,0 %</b>

[1] Source : union nationale des entreprises de coiffure (UNEC).

L'enquête a ainsi montré que 62 % d'entre elles accusaient une baisse de chiffre d'affaires, étant noté que sur la période de mai au 30 août 2020 comparativement à la même période 2019 :

- 30 % d'entre elles déclaraient une baisse de 11 à 20 % ;
- 22 % d'entre elles déclaraient une baisse de plus de 20 %.

Ce qui signifie que plus de 50 % d'entre elles déclaraient une baisse supérieure à 11 %.

Les entreprises interrogées évoquent principalement le fait que les client(e)s ont pris l'habitude d'entretenir seul(e)s leurs cheveux pendant le confinement et qu'ainsi certains l'ont gardé et ne sont pas revenus.

Ils constatent également une baisse du trafic dû à l'espacement des visites, et d'une manière plus générale une incertitude de l'environnement économique et de la situation sanitaire qui d'une façon générale freine la consommation.

Selon les données de Kantar World Panel, recueillies auprès d'un panel de 18 000 femmes, les salons de coiffure ont subi de plein fouet l'impact de la crise sanitaire du « Covid-19 ». 670 000 femmes ne se sont en effet pas fait coiffer durant le confinement.

Les femmes, avec 3,9 achats en moyenne par an (contre 4,4 en 2019) pour un prix moyen de 44,90 € par achat, ont dépensé en moyenne 174,50 € entre juin 2019 et juin 2020 (contre 196,10 € entre juin 2018 et juin 2019, soit 11 % de baisse). Les ventes constatées sur une marque de produits en salon sont également en recul, que ce soit en quantité (1,41 par acheteur, contre 1,62, un an auparavant), ou en montant annuel moyen (21,90 € contre 26,50 €).

Compte tenu de ces données et des changements durables de comportement de la clientèle qu'elles induisent, les perspectives d'activités des entreprises de la branche demeurent incertaines mais leur pérennité n'est cependant pas compromise si les mesures d'aides et d'adaptations d'organisations, d'emploi, de formation et de services sont prises au sein des entreprises de la branche pour le maintien de l'emploi en 2020 et pendant les années à venir.

Les partenaires sociaux, conscients des difficultés économiques des entreprises de la branche, souhaitent tout de même réitérer leur volonté de préserver l'emploi des salariés et d'encourager leur formation durant l'application d'un tel dispositif. Le développement des compétences des salariés est primordial, plus particulièrement dans le contexte actuel.

Le diagnostic ci-dessus est une base indicative de référence à partir de laquelle les entreprises devront établir leur propre diagnostic dans le cadre de leurs accords d'entreprise ou d'établissements ou documents établis par les employeurs de la branche en application du présent accord.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Les modalités d'application du dispositif sont celles définies par la réglementation en vigueur au jour de la signature du présent accord et ses éventuelles évolutions.

## **Article 2 | Activités et salariés auxquels il s'applique**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, étant noté que les entreprises pourront l'appliquer aux activités connexes, complémentaires ou accessoires exercées au sein des entreprises de coiffure.

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle longue durée quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...).

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours peuvent également être placés en activité partielle longue durée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

De plus, l'employeur s'engage à préciser lors de l'élaboration du document d'application de l'accord de branche le périmètre d'application du dispositif. À savoir, l'effectif par établissement, service, ou catégorie de personnel.

N'est pas applicable au dispositif d'APLD, la possibilité d'individualisation du placement en activité partielle prévue par l'article 10 *ter* de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020.

### **Article 3 | Réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ouvrant droit à l'indemnisation d'activité partielle**

La réduction de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation ne peut excéder 40 % de la durée légale (ou de la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou de la durée collective du travail conventionnellement prévue).

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur en application du présent accord visé à l'article 9 ci-après.

Exemple 1 : pour une demande de placement en activité partielle de 6 mois, concernant des salariés à 35 heures, l'activité du salarié peut être réduite de 14 heures par semaine pendant 6 mois, soit un temps de travail de 21 heures.

Exemple 2 : pour une demande de placement en activité partielle de 1 an, pour des salariés à 35 heures, l'activité du salarié peut être suspendue pendant 3 mois et revenir à un temps plein pendant 2 mois puis 7 mois à temps partiel de telle façon que sur 1 an le salarié travaille au moins 964 heures (60 % de 1 607 heures).

Son application peut conduire à une suspension temporaire de l'activité.

Toutefois, cette limite de 40 % pourra être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative sans pouvoir être supérieure à 50 % de la durée légale.

Auquel cas, l'employeur devra compenser la différence entre 40 % et 50 % en assurant le maintien de salaire habituel du salarié pour les heures correspondantes.

En cas de versement par l'employeur d'une indemnité complémentaire venant s'ajouter à l'indemnité légale précitée, l'Urssaf précise par ailleurs que pour les « périodes à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020 : lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du salaire minimum de croissance, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions de droit commun ».

Les heures chômées par le salarié en application du dispositif spécifique d'activité partielle mis en œuvre en application du présent accord sont prises en compte pour le calcul de ses droits à ancienneté.

### **Article 4 | Indemnité d'activité partielle versée aux salariés en APLD**

En l'état de la réglementation et sous réserve d'évolution, l'indemnité versée par l'employeur représente 70 % de la rémunération brute servant de base de calcul pour l'indemnité de congés



payés, ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle de travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour calculer cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

La rémunération minimale plancher est à 8,03 € (Smic) à la date de la présente sous réserve d'évolution.

La majoration de l'indemnité d'activité partielle à 100 % de la rémunération nette antérieure (code du travail, art. L. 5122-2) prévue en cas d'action de formation professionnelle pendant une période d'activité partielle « en temps normal » ne s'applique pas.

Cas des salariés en forfait jours :

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 ces salariés, 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 :

1° Une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées.

2° Un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées.

3° Une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle longue durée quatre (4) demi-journées par semaine :

$$4 \text{ jours} \times 3 \text{ h } 30 = 14 \text{ heures à indemniser}$$

Il est rappelé que durant l'APLD les salariés continuent à acquérir des droits à congés payés.

## **Article 5 | Couverture sociale**

Les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article L. 9111 du code de la sécurité sociale contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ou qui bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, ou de rentes dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire, continuent de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils sont placés en position d'activité partielle au sein de l'entreprise, en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord, indépendamment des stipulations contraires de l'acte instaurant les garanties dans les conditions prévues au même article L. 911-1 et des clauses du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur ou du règlement auquel il a adhéré.

Lorsque les garanties sont financées, au moins pour partie, par des primes ou des cotisations assises sur les revenus d'activité des salariés soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou à la contribution mentionnée à l'article L. 136-1 du même code ou déclarés par l'entreprise à l'administration des impôts et déterminées par référence à cette rémunération, l'assiette de calcul des primes et des cotisations au titre du financement des garanties des salariés placés en position d'activité partielle au sein de l'entreprise, en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord, et celle servant à déterminer les prestations sont reconstituées selon le mode de calcul défini par l'acte instaurant les garanties dans les conditions prévues à l'article L. 911-1



dudit code et le contrat collectif d'assurance ou le règlement, en substituant aux revenus d'activité précités l'indemnité brute mensuelle versée au titre de cette activité partielle pour les périodes pendant lesquelles cette dernière a été effectivement perçue.

## **Article 6 | Allocation d'activité partielle versée à l'employeur**

### **Article 6.1 | Montant de l'allocation d'activité partielle**

Le taux horaire de l'allocation d'indemnité partielle spécifique versée à l'employeur est, pour chaque salarié concerné, de 60 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés, dans la limite à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Le taux horaire de l'allocation ne peut être inférieur à 7,23 €.

### **Article 6.2 | Durée du versement de l'allocation APLD**

L'employeur peut placer les salariés en activité partielle longue durée, et donc bénéficier de l'allocation associée, à partir du premier jour du mois au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à la DIRECCTE.

Le décompte est réalisé en mois civils : 1 mois durant lequel l'entreprise recourt à l'APLD compte pour 1 mois entier.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Le renouvellement du bénéfice du dispositif s'effectue tous les 6 mois mais est subordonné au respect par l'employeur de ses engagements.

Il convient d'effectuer une nouvelle demande pour pouvoir bénéficier du dispositif.

### **Article 6.3 | Remboursement de l'allocation en cas de licenciement économique**

Conformément aux dispositions légales, en cas de licenciement pour motif économique d'un ou plusieurs salariés placés en activité partielle spécifique pendant la durée de recours au dispositif, l'employeur devra rembourser les sommes perçues au titre de l'activité partielle pour chacun de ces salariés.

Lorsque le licenciement pour motif économique concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi, la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique.

Ce remboursement peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.

Le remboursement n'est pas exigible dès lors que l'employeur peut justifier que ses perspectives d'activité se sont dégradées. Cette dégradation de l'activité de l'entreprise est appréciée par rapport aux perspectives d'activité prévues par l'accord collectif, ou le document mettant en place l'APLD.

Il est également précisé que l'autorité administrative peut suspendre le paiement de l'allocation si elle constate que l'employeur ne respecte pas les engagements.

## **Article 7 | Engagements pris par la branche en termes d'emploi et de formation professionnelle**

### **Article 7.1 | engagements en matière d'emploi**

Les employeurs s'engagent à ne pas procéder à des licenciements économiques durant toute la période d'APLD et au-delà pendant 2 mois, que ce soit pour son personnel placé en APLD ou bien celui qui ne l'est pas.

### **Article 7.2 | engagements en matière de formation professionnelle**

Les engagements en matière de formation professionnelle doivent concerner l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise, qu'ils soient placés en APLD ou non.

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance et de l'opportunité pendant cette période de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif APLD, pour maintenir et développer leurs compétences.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance).

L'employeur devra informer le salarié que ce dernier pourra demander un abondement auprès de l'OPCO EP dans le cadre de la mobilisation du dispositif compte personnel formation (CPF), dans les conditions définies en section paritaire professionnelle (SPP) de la branche coiffure.

Ainsi, avant le placement en APLD, le salarié doit être informé que des formations pourront lui être dispensées durant cette période d'APLD, et éventuellement un entretien avec l'employeur afin de déterminer d'éventuelles formations pourra être envisageable si les besoins n'ont été préalablement définis lors de ses précédents entretiens individuels.

À noter que pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'OPCO EP peut financer les formations sur le plan de développement des compétences, à distance (FOAD) ou en présentiel à hauteur de 100 % des coûts pédagogiques sans reste à charge.

En outre, et en application même de cet engagement pour la formation les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser les ressources disponibles de l'OPCO EP et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE...)

Par ailleurs les signataires demandent à l'OPCO EP d'analyser les possibilités de compléter sur ses fonds le montant de l'indemnité d'activité partielle durant les formations réalisées au cours de l'APLD.

Enfin, en présence d'un CSE, celui-ci est informé du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences durant l'APLD.

## **Article 8 | Engagements pris par la branche concernant les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif**

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. Ainsi, aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants sala-

riés de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle (APLD) au sein de l'entreprise.

Cette stipulation s'applique ainsi aux salariés :

- gérants et cogérants des SARL ;
- présidents et associés des SAS ; figurant sur la liste des dirigeants des entreprises cotées indiquée dans les rapports qu'elles ont obligation de publier.

Le cas échéant, dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés. Les partenaires sociaux estiment qu'il est souhaitable, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, justice et solidarité, que les dividendes versés pendant les périodes de recours à l'APLD ne puissent être supérieurs aux versements correspondants au cours de l'année N – 1. Ces efforts sont mentionnés au sein du document élaboré par l'employeur, visé à l'article 8 du présent accord.

## **Article 9 | Document établi par l'employeur en référence à l'accord de branche**

L'entreprise qui applique le présent accord de branche élabore un document après consultation du CSE, lorsqu'il existe, conforme aux prévisions du présent accord, et qui précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu.

Il doit comporter les mêmes mentions que celles exigées par l'accord de branche, et en particulier les engagements spécifiques à souscrire par l'employeur.

Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du présent accord de branche étendu.

Il comprend expressément (modèle de trame en annexe) :

- le diagnostic propre de la situation économique de l'entreprise ;
- les activités et les catégories de salariés concernés ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- la date à partir de laquelle et la durée pendant laquelle l'APLD est sollicitée ;
- les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche s'agissant des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les efforts s'agissant de la rémunération des dirigeants et des dividendes, visés à l'article 8 ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD (au moins tous les 2 mois selon le présent accord).

L'employeur adresse avant l'échéance de chaque période d'autorisation la demande d'homologation du document élaboré par l'employeur aux autorités administratives compétentes (DIRECCTE) où est implanté l'établissement concerné par le document.

L'autorité administrative compétente (DIRECCTE) a 21 jours suivant sa réception pour valider le document unilatéral, son silence valant acceptation dans les deux cas.

Lorsque le périmètre du document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, la DIRECCTE compétente est celle, parmi ceux de ces départements, auquel l'employeur adresse sa demande de validation ou d'homologation. Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle spécifique est confié, pour chaque établissement, à la DIRECCTE du département où est implanté l'établissement concerné.

Le document élaboré par l'employeur doit être joint à la demande. La demande d'homologation est également accompagnée de l'avis rendu par le CSE s'il existe.

À l'instar d'une demande d'activité partielle « classique », la demande est adressée par voie dématérialisée.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan.

## **Article 10 | Modalités d'information des salariés, des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord**

### **Article 10.1 | Au niveau de l'entreprise**

#### **Mise en application du dispositif APLD en entreprise**

Le délai de prévenance d'information des salariés sur la mise en application du dispositif APLD, doit s'entendre d'un délai raisonnable, permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle du salarié. Ainsi, un délai minimum de 15 jours devra être respecté par la remise en lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre décharge.

Les salariés se verront ainsi transmettre individuellement selon les modalités précitées, le document d'application de l'accord de branche, qui sera également affiché dans les lieux de travail.

Les salariés seront également informés, par voie d'affichage ou par tout autre moyen (courrier ou mail) permettant de conférer date certaine à cette information, de la réponse de l'administration ou, à défaut, de la demande d'homologation de l'employeur, complétée par l'avis de réception, ainsi que des voies et délais de recours de cette autorisation.

#### **Mise en œuvre via les plannings**

La mise en œuvre de cette réduction de l'horaire de travail se fera par application d'un planning périodique (mensuel, hebdomadaire...), précisant les jours/semaines/mois non travaillés, transmis 7 jours calendaires avant le début de la période en question, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Chaque salarié sera ainsi informé de la réduction de son horaire du travail, de la durée de cette réduction et du planning qui lui sera applicable.

Le planning pourra être revu. Dans ce cas, le salarié sera informé par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires sauf en cas de circonstances exceptionnelles avec accord du salarié.

Ce même délai de 7 jours calendaires devra être respecté pour l'information de la sortie du dispositif.

#### **Modalités de réduction de la durée du travail**

La réduction de l'horaire de travail pourra être différente selon les services, et ce, afin de répondre aux besoins des entreprises. Dans la mesure du possible, la réduction de l'horaire de travail ne pourra être inférieure à 1 demi-journée de travail sans coupure (3 h 30). Les demi-journées seront fixées par l'employeur. Elles pourront être fixées en alternance entre les salariés d'un même service afin d'assurer une permanence, en tenant compte de l'équité.

## En présence d'un comité social économique (CSE)

En présence d'un CSE, ce dernier recevra comme information tous les 2 mois :

- nombre de salariés concernés par l'APLD ;
- âge, sexe, nature de contrat ;
- nombre mensuel d'heures chômées ;
- activités concernées ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- perspectives de reprise de l'activité.

## Article 10.2 | *Au niveau de la branche*

Le document d'application établi par l'employeur, ainsi que les accords collectifs APLD, anonymisés, doivent être adressés par mail à la CPPNI de la branche coiffure via son secrétariat : cppni@unec.fr.

La CPPNI en dressera un bilan tous les 3 mois.

Un questionnaire sera également inséré au sein du rapport de branche ou autres enquêtes spécifiques qui seraient menées sur le sujet, sur les modalités de mise en œuvre.

## Article 11 | *Bilan semestriel des engagements en matière d'emploi à transmettre à l'administration*

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique (soit, au moins tous les 6 mois), l'employeur doit transmettre à la DIRECCTE :

- un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et sur les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord ;
- un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ;
- le 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 spécifique.

Les signataires conviennent de l'information du CSE tous les 2 mois.

## Article 12 | *Stipulations spécifiques aux 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 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

## Article 13 | *Durée. Entrée en vigueur. Conditions d'application de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter de la date de son extension et jusqu'au 30 juin 2022, date de transmission de la demande d'homologation du document unilatéral de l'employeur à l'autorité administrative au plus tard.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir minimum 2 mois avant la cessation d'effet des dispositions du présent accord afin d'en établir un bilan global et de convenir soit :

- de l'éventuelle reconduction dudit accord par avenant soumis à extension ;
- de convenir de nouvelles dispositions par avenant soumis à extension.

#### **Article 14 | Révision**

Les présentes stipulations conventionnelles peuvent être révisées dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

#### **Article 15 | Dépôt et demande d'extension**

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

*Fait à Paris, le 27 novembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Modèle type de document unilatéral de l'entreprise ou de l'établissement pris en application de l'accord de branche coiffure

..... (dénomination sociale),..... (forme), code NAF :..... (code NAF), dont le siège est situé..... (siège social/adresse), représentée par..... (prénom)..... (nom), en sa qualité de..... (qualité), a décidé ce qui suit.

#### Préambule | Diagnostic sur la situation économique

De mars à juin 2020, les salons de coiffure ont eu recours très massivement (notamment de mars à mai) au dispositif de chômage partiel (sources DARES) :

- en avril c'est 35 165 entreprises pour 88 165 salariés, qui ont demandé à bénéficier du dispositif ce qui a représenté 11,94 millions d'heures indemnisées ;
- en juin (derniers chiffres disponibles à ce jour), après 2 semaines de reprise en mai, il restait encore 6 785 salariés au chômage partiel, soit 7,6 % des salariés indemnisés en avril pour un nombre moyen de 44 heures/salariés. Ce « reliquat » de chômage partiel persistant en juin représentait encore 299 390 heures indemnisées soit 2,5 % du nombre d'heures indemnisées en avril.

Une enquête a été effectuée courant septembre 2020 au sein d'un échantillon d'entreprises de la branche coiffure<sup>[1]</sup>, portant sur « l'impact de la crise sanitaire sur les activités de coiffure ».

Celle-ci a été réalisée par voie numérique du 16 au 30 septembre 2020, sur la période d'activité de mai 2020 à août 2020, avec 1 454 répondants dont le profil est le suivant :

	Nombre	Pourcentage
Mono-établissements	1 287	88,5 %
Multi-établissements	125	8,6 %
Coiffure à domicile	42	2,9 %
<b>Total</b>	<b>1 454</b>	<b>100,0 %</b>

	Nombre	Pourcentage
0 salarié	321	22,1 %
1 à 2 salarié(s)	639	43,9 %
3 à 5 salariés	351	24,1 %
6 à 9 salariés	93	6,4 %
Plus de 10 salariés	50	3,4 %
<b>Total</b>	<b>1 454</b>	<b>100,0 %</b>

L'enquête a ainsi montré que 62 % d'entre elles accusaient une baisse de chiffre d'affaires, étant noté que sur la période de mai au 30 août 2020 comparativement à la même période 2019 :

- 30 % d'entre elles déclaraient une baisse de 11 à 20 % ;
- 22 % d'entre elles déclaraient une baisse de plus de 20 %.

[1] Source : Union nationale des entreprises de coiffure (UNEC).



Ce qui signifie que plus de 50 % d'entre elles déclaraient une baisse supérieure à 11 %.

Les entreprises interrogées évoquent principalement le fait que les client(e)s ont pris l'habitude d'entretenir seul(e)s leurs cheveux pendant le confinement et qu'ainsi certains l'ont gardé et ne sont pas revenus.

Ils constatent également une baisse du trafic dû à l'espacement des visites, et d'une manière plus générale une incertitude de l'environnement économique et de la situation sanitaire qui d'une façon générale freine la consommation.

Selon les données de Kantar World Panel, recueillies auprès d'un panel de 18 000 femmes, les salons de coiffure ont subi de plein fouet l'impact de la crise sanitaire du « Covid-19 ». 670 000 femmes ne se sont en effet pas fait coiffer durant le confinement.

Les femmes, avec 3,9 achats en moyenne par an (contre 4,4 en 2019) pour un prix moyen de 44,90 € par achat, ont dépensé en moyenne 174,50 € entre juin 2019 et juin 2020 (contre 196,10 € entre juin 2018 et juin 2019, soit 11 % de baisse). Les ventes constatées sur une marque de produits en salon sont également en recul, que ce soit en quantité (1,41 par acheteur, contre 1,62, un an auparavant), ou en montant annuel moyen (21,90 € contre 26,50 €).

Ce constat de branche appliqué à notre entreprise démontre :

.....

[indiquer des références de perte de CA depuis le mois de mars 2020 comparé à l'année dernière]

Notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger encore plusieurs mois..... [indiquer la durée].

Compte tenu de ces données et des changements durables de comportement de la clientèle qu'elles induisent, les perspectives d'activités de notre entreprise demeurent incertaines mais sa pérennité n'est cependant pas compromise si les mesures d'aides et d'adaptations d'organisations, d'emploi, de formation et de services sont prises pour le maintien de l'emploi en 2020 et pendant les années à venir.

Les partenaires sociaux de la branche coiffure se sont emparés du sujet en concluant un accord de branche (étendu) signé le 27 novembre 2020 permettant aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

L'objet de la présente, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des dispositions de l'accord de branche (après consultation du CSE le cas échéant) est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction des particularités de l'entreprise.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Option 1 : tous les salariés de l'entreprise sont concernés.

Option 2 : seuls les salariés de ces activités sont concernés : .....

Préciser l'effectif par établissement, service, ou catégorie de personnel.

Tous les salariés sont concernés quel que soit leur contrat de travail (CDI, CDD, apprentis...).

## **Article 2 | Période de mise en œuvre du dispositif**

Le dispositif est sollicité du..... au..... pour une période de 6 mois.

(Il pourra être renouvelé par période de 6 mois, sans dépasser 24 mois continus ou discontinus, sur une période de 36 mois)

### Article 3 | Réduction de l'horaire de travail

Option 1 : l'horaire de travail des salariés visés par la présente sera réduit au maximum de..... % en deçà de la durée légale du travail [ou de la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou de la durée collective du travail conventionnellement prévue, remarque : maximum 40 %].

Option 2 : au vu des circonstances exceptionnelles..... [détailler ces circonstances qui seront analysées par l'autorité compétente], l'horaire de travail des salariés visés par la présente sera réduit au maximum de 50 % en deçà de la durée légale du travail.

Auquel cas, l'employeur compensera la différence entre 40 % et 50 % en assurant le maintien de salaire habituel du salarié pour les heures correspondantes.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée totale de mise en œuvre du dispositif mentionnée au sein du document unilatéral élaboré par l'employeur.

La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Les heures chômées par le salarié en application du dispositif spécifique d'activité partielle mis en œuvre en application du présent accord sont prises en compte pour le calcul de ses droits à ancienneté.

### Article 4 | Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif

En l'état de la réglementation et sous réserve d'évolution, l'indemnité versée par l'employeur représente 70 % de la rémunération brute servant de base de calcul pour l'indemnité de congés payés, ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle de travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour calculer cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

La rémunération minimale plancher est à 8,03 € (Smic) à la date de la présente sous réserve d'évolution.

La majoration de l'indemnité d'activité partielle à 100 % de la rémunération nette antérieure (code du travail, art. L. 5122-2) prévue en cas d'action de formation professionnelle pendant une période d'activité partielle « en temps normal » ne s'applique pas.

Cas des salariés en forfait jours :

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 ces salariés, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle longue durée 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 longue durée, avec les règles de conversion suivantes :

1° Une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées.

2° Un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées.

3° Une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle longue durée quatre (4) demi-journées par semaine :

$$4 \text{ jours} \times 3 \text{ h } 30 = 14 \text{ heures à indemniser}$$

Il est rappelé que durant l'APLD les salariés continuent à acquérir leurs droits à congés payés.

### **5.1. Engagements en matière d'emploi**

L'entreprise s'engage à ne pas procéder à des licenciements économiques durant toute la période d'APLD et au-delà pendant 2 mois, que ce soit pour son personnel placé en APLD ou bien celui qui ne l'est pas.

### **5.2. Engagements en matière de formation professionnelle**

L'entreprise convient de l'importance et de l'opportunité pendant cette période de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif APLD, pour maintenir et développer leurs compétences.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance).

L'entreprise informe le salarié que ce dernier pourra demander un abondement auprès de l'OPCO EP dans le cadre de la mobilisation du dispositif compte personnel formation (CPF), dans les conditions définies en section paritaire professionnelle (SPP) de la branche coiffure.

Avant son placement en APLD, le salarié est informé que des formations pourront lui être dispensées durant cette période d'APLD, et éventuellement un entretien avec l'employeur afin de déterminer d'éventuelles formations pourra être envisageable si les besoins n'ont pas été préalablement définis lors de ses précédents entretiens individuels.

À noter que pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'OPCO EP peut financer les formations sur le plan de développement des compétences, à distance (FOAD) ou en présentiel à hauteur de 100 % des coûts pédagogiques sans reste à charge.

Par ailleurs l'entreprise se rapproche de l'OPCO EP afin d'analyser les possibilités de compléter sur ses fonds le montant de l'indemnité d'activité partielle durant les formations réalisées au cours de l'APLD.

Enfin, en présence d'un CSE, celui-ci est informé du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences dans le cadre de l'APLD.

## **Article 6 | Engagements concernant les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif**

Aucune augmentation ne sera appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle (APLD) au sein de l'entreprise.

Cette stipulation s'applique ainsi aux salariés :

- gérants et cogérants des SARL ;
- présidents et associés des SAS ; figurant sur la liste des dirigeants des entreprises cotées indiquée dans les rapports qu'elles ont obligation de publier.

[ou bien selon la situation]

Le cas échéant, dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Ainsi, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, justice et solidarité, les dividendes versés pendant les périodes de recours à l'APLD ne pourront être supérieurs aux versements correspondants au cours de l'année N – 1.

## **Article 7 | Demande d'homologation**

L'employeur adresse avant l'échéance de chaque période d'autorisation la demande d'homologation du document élaboré par l'employeur aux autorités administratives compétentes (DIRECCTE) où est implanté l'établissement concerné par le document.

L'autorité administrative compétente (DIRECCTE) a 21 jours suivant sa réception pour valider le document unilatéral, son silence valant acceptation dans les deux cas.

Lorsque le périmètre du document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, la DIRECCTE compétente est celle, parmi ceux de ces départements, auquel l'employeur adresse sa demande de validation ou d'homologation. Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle spécifique est confié, pour chaque établissement, à la DIRECCTE du département où est implanté l'établissement concerné.

Le document élaboré par l'employeur doit être joint à la demande. La demande d'homologation est également accompagnée de l'avis rendu par le CSE s'il existe.

À l'instar d'une demande d'activité partielle « classique », la demande est adressée par voie dématérialisée.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan.

L'employeur ne peut pas, sur une même période, recourir à l'activité partielle spécifique et à l'activité partielle de droit commun, sauf si celle-ci n'est pas liée à un motif économique (exemple : sinistre ou intempéries à caractère exceptionnel, ruptures d'approvisionnement).

## **Article 8 | Modalités d'information des salariés, et du CSE le cas échéant**

### **Mise en application du dispositif APLD en entreprise**

Le délai de prévenance d'information des salariés sur la mise en application du dispositif APLD, doit s'entendre d'un délai raisonnable, permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle du salarié. Ainsi, un délai minimum de 15 jours devra être respecté par la remise en lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre décharge.

Les salariés se verront ainsi transmettre individuellement selon les modalités précitées, le document d'application de l'accord de branche coiffure, qui sera également affiché dans les lieux de travail.

Les salariés seront également informés, par voie d'affichage ou par tout autre moyen (courrier ou mail) permettant de conférer date certaine à cette information, de la réponse de l'administration ou, à défaut, de la demande d'homologation de l'employeur, complétée par l'avis de réception, ainsi que des voies et délais de recours de cette autorisation.

## Mise en œuvre via les plannings

La mise en œuvre de cette réduction de l'horaire de travail se fera par application d'un planning périodique (mensuel, hebdomadaire...), précisant les jours/semaines/mois non travaillés, transmis 7 jours calendaires avant le début de la période en question, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Chaque salarié sera ainsi informé de la réduction de son horaire du travail, de la durée de cette réduction et du planning qui lui sera applicable.

Le planning pourra être revu. Dans ce cas, le salarié sera informé par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires sauf en cas de circonstances exceptionnelles avec accord du salarié.

Ce même délai de 7 jours calendaires devra être respecté pour l'information de la sortie du dispositif.

## Modalités de réduction de la durée du travail

La réduction de l'horaire de travail pourra être différente selon les services, et ce, afin de répondre aux besoins des entreprises. Dans la mesure du possible, la réduction de l'horaire de travail ne pourra être inférieure à 1 demi-journée de travail sans coupure (3 h 30). Les demi-journées seront fixées par l'employeur. Elles pourront être fixées en alternance entre les salariés d'un même service afin d'assurer une permanence, en tenant compte de l'équité.

## En présence d'un comité social économique (CSE)

En présence d'un CSE, ce dernier recevra comme information tous les 2 mois :

- nombre de salariés concernés par l'APLD ;
- âge, sexe, nature de contrat ;
- nombre mensuel d'heures chômées ;
- activités concernées ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- perspectives de reprise de l'activité.

## Article 9 | *Entrée en vigueur et durée du document unilatéral*

Le présent document unilatéral entre en vigueur le lendemain de son homologation par la DIRECCTE.

Il s'applique jusqu'au..... [fin de la période de 6 mois].

## Article 10 | *Transmission à la CPPNI*

Le présent document, anonymisé, est adressé par mail à la CPPNI coiffure via son secrétariat : cppni@unec.fr.

Fait à..... (Ville), le..... (date).

(Signature.)

**Adhésion par lettre du 8 décembre 2020**

de la FEC FO à l'avenant n° 1 du 14 octobre 2020 à l'accord « Coût contrat »,  
à l'avenant n° 3 du 14 octobre 2020 relatif à la classification secteur 3  
et l'avenant du 14 octobre 2020 à la convention collective  
relatif aux congés pour événements familiaux

NOR : ASET2051051M

IDCC : 1978

Fédération des employés et cadres Force ouvrière  
Section fédérale du commerce et VRP  
54, rue d'Hauteville, 75010 Paris

Paris, le 8 décembre 2020.

Madame, Monsieur,

Notre organisation, la fédération des employés et cadres CGT Force ouvrière, vous notifie son adhésion aux accords :

- avenant n° 1 du 14 octobre 2020 à l'accord « Coût contrat » ;
- avenant n° 3 du 14 octobre 2020 relatif à la classification secteur 3 ;
- avenant du 14 octobre 2020 à la convention collective nationale relatif aux congés pour événements familiaux,

signés le 14 octobre 2020 dans la branche des fleuristes, de la vente et des services aux animaux familiers.

Nous vous adressons, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Secrétaire adjointe de la section fédérale du commerce et VRP.

Brochure n° 3252 | Convention collective nationale

IDCC : 1539 | **COMMERCE DE DÉTAIL DE PAPETERIE, FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE**

### Avenant n° 7 du 13 novembre 2020

à l'accord du 10 décembre 1990  
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2051036M

IDCC : 1539

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**EBEN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS ;**

**SNPELAC CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Afin de consolider la pérennité du régime de prévoyance de la branche des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique, le présent avenant a pour objet de réviser les cotisations.

### Article 1<sup>er</sup> | Cotisations

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les cotisations sont modifiées comme suit :

Prestations	Salariés non affiliés à l'AGIRC	
	Tranche A	Tranche B
Capital décès/IAD	0,150 %	0,150 %
Rente éducation	0,035 %	0,035 %
Incapacité	0,450 %	0,450 %
Invalidité	0,265 %	0,265 %
<b>Total</b>	<b>0,90 %</b>	<b>0,90 %</b>



Prestations	Salariés affiliés à l'AGIRC	
	Tranche A	Tranche B
Capital décès/IAD	0,710 %	–
Rente éducation	0,190 %	–
Incapacité	0,630 %	0,910 %
Invalidité	0,320 %	0,390 %
<b>Total</b>	<b>1,850 %</b>	<b>1,300 %</b>

## Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Ce présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique quel que soit leur effectif.

La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 3 | Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

## Article 4 | Révision et dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

*Fait à Paris, le 13 novembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 4 décembre 2020**  
relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2051042M

IDCC : 2511

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CoSMoS ;**

**CNEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FNASS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de « Covid-19 », les partenaires sociaux de la branche du sport prennent la mesure des difficultés sociales et économiques qu'il faut surmonter dans le secteur.

Depuis le 16 mars 2020, la crise sanitaire s'installe dans le temps, et avec elle des conséquences sociales et économiques désormais durables : les mesures mises en place pour contrôler la pandémie (confinement, protocoles sanitaires, fermetures administratives, couvre-feu dans certaines métropoles...), la crainte des pratiquants à revenir dans les lieux d'activité sportive, et un certain mouvement de repli, ont un impact direct sur l'activité des structures de la branche et rendent difficile leur relance, voire leur survie.

Concrètement, le premier confinement a entraîné l'arrêt des activités professionnelles de l'ensemble des entreprises du champ conventionnel.

À partir du 11 mai 2020, la reprise des activités sur la branche s'est effectuée de manière échelonnée avec des calendriers et des contraintes sanitaires ne permettant pas un rebond économique pour l'ensemble des structures.

Une nouvelle vague de fermetures administratives a eu lieu à partir du 25 septembre 2020 jusqu'au second confinement du 30 octobre 2020, qui entraîne de nouveau pour une très grande majorité des entreprises de la branche un arrêt complet ou une forte réduction de leur activité

qui se prolongera *a minima* jusqu'au 20 janvier 2021, sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire.

Dans ce contexte, les mesures prises pour lutter contre l'épidémie ont les conséquences suivantes sur les activités et entreprises de la branche :

- les restrictions et le durcissement des règles sanitaires ont un effet direct sur l'accueil du public, de la clientèle, des adhérents... ;
- les événements sportifs, lorsqu'ils peuvent se tenir, doivent être adaptés aux protocoles applicables ;
- les salles de sport et enceintes sportives subissent des décisions de fermeture administrative ;
- les périodes de confinement ou de restriction de circulation de la population entraînent un arrêt forcé de nombreuses activités du secteur ;
- ...

Ainsi, cette crise exceptionnellement grave, et inédite, réclame d'accompagner les baisses durables d'activité des structures de la branche du sport et de faire de la défense de l'emploi et des compétences une priorité absolue.

Le sport compte parmi les secteurs d'activité « particulièrement affectés par la crise sanitaire », dans le cadre des mesures prises par les autorités gouvernementales pour accompagner les entreprises et associations mises en difficultés.

En complément, par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée, dénommé « APLD », afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche, dès lors que les structures auront une visibilité suffisante sur la reprise des activités sportives compte tenu des restrictions sanitaires applicables. La mobilisation de cet outil par les entreprises et associations dépendra donc en pratique de leur évaluation de la situation dans laquelle elles se trouveront en termes de perspectives de reprise d'activité.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ainsi que de ses décrets d'application, pour permettre 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.

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils souhaitent que la mise en place de ce dispositif spécifique soit privilégiée par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail. À ce titre, le présent accord ne saurait remettre en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Ils ont ainsi convenu ce qui suit :

## **Chapitre I<sup>er</sup> Champ d'application**

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application territorial et professionnel**

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (IDCC 2511).

## **Article 2 | Salariés et activités éligibles**

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD), quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours peuvent également être placés en APLD conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

De la même façon, l'ensemble des activités exercées par les salariés au sein des structures de la branche est éligible au dispositif.

Il est entendu entre les partenaires sociaux de la branche sport que l'APLD ne peut être mise en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Chapitre II Conditions d'application**

### **Article 3 | Réduction maximale de la durée de travail et indemnisation des salariés**

En vertu des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

La réduction de l'horaire de travail au titre de l'APLD ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail.

Dans le cas de circonstances exceptionnelles, et après autorisation de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail pourra toutefois atteindre 50 % de la durée légale du travail.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application de l'APLD prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8, dans la limite d'une durée de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non sur une période de référence pouvant aller jusqu'à trente-six (36) mois consécutifs.

La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À la date d'application du présent accord, le salarié placé en activité partielle dans le cadre spécifique de l'APLD reçoit une indemnité horaire minimale correspondant à 70 % de sa rémunération brute, servant d'assiette dans le calcul de l'indemnité de congés payés, plafonnée à 70 % de 4,5 Smic. Cette indemnité peut atteindre au maximum 100 % de la rémunération nette du salarié.

Les partenaires sociaux rappellent que le montant de cette indemnité doit être fixé avec équité au regard de la situation économique de la structure. Ce montant doit faire l'objet d'une consultation du comité social et économique (CSE) pour les entreprises qui en sont dotées.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Le nombre d'heures pris en compte pour chaque journée ou demi-journée non travaillée est cadré par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

En parallèle l'employeur perçoit une allocation d'activité partielle calculée selon les dispositions réglementaires applicables.

## **Article 4 | Conséquences de l'entrée dans le dispositif**

Durant l'activité partielle de longue durée, sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif les droits garantis en application des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires en vigueur, notamment :

- l'acquisition des droits à congés payés (art. R. 5122-11 du code du travail) ;
- la répartition de la participation et de l'intéressement : 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 en APLD (art. R. 5122-11 du code du travail) ;
- le calcul de l'ancienneté du salarié.

À la date de signature du présent accord, des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires sont également en vigueur pour la prise en compte des périodes d'activité partielle dans le calcul des droits à retraite de base, retraite complémentaire et dans l'application des régimes de complémentaire santé et de prévoyance.

Concernant plus particulièrement les régimes de complémentaire santé et de prévoyance, les cotisations et contributions patronales et salariales correspondantes sont appliquées sur les indemnités brutes d'activité partielle versées au salarié pendant la période d'APLD.

## **Article 5 | Efforts proportionnés des instances dirigeantes**

Les partenaires sociaux de la branche recommandent sur ce point aux entreprises et aux associations de faire preuve de soutien en prenant part à l'effort de solidarité, pendant la période d'APLD.

Ainsi, elles devront examiner les conditions dans lesquelles les dirigeants fournissent des efforts en parallèle de ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif.

Une mention figurera sur ce point dans le document unilatéral mis en place si la structure est concernée.

À titre indicatif, pourra être pris un engagement visant à ce que, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif d'APLD, aucune augmentation ne puisse être appliquée aux indemnités des dirigeants bénévoles visées par l'article 261 du code général des impôts, ou aux rémunérations fixes des dirigeants salariés, ayant le statut de mandataires sociaux.

De même, le cas échéant et dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'éventualité du versement des dividendes est examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques et sociales de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

## **Article 6 | Engagement en matière de formation professionnelle**

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 de longue durée (APLD). Ils souhaitent donc faciliter la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche pour permettre la prise en charge de formations professionnelles suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité, notamment dans le cadre du plan de développement des compétences, du FNE-Formation dont la prise en charge est renforcée dans le cadre de l'APLD en application des dispositions légales en vigueur...

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé en APLD 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 entreprises 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 de l'APLD, seront à favoriser.

À ces fins, une mobilisation des ressources disponibles de l'opérateur de compétences AFDAS 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, en particulier 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, pourrait être envisagée.

Dès lors qu'un salarié placé en APLD souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut mobiliser son CPF pour les formations le permettant.

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 sera possible par le versement volontaire de l'employeur ou de l'OPCO de branche.

## **Article 7 | Engagements en matière d'emploi**

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Les engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral porteront sur les emplois concernés par le dispositif d'APLD.

Ces engagements impliquent *a minima* que les salariés placés en APLD ne fassent pas l'objet d'un licenciement pour motif économique, durant l'application du dispositif, au risque pour l'employeur de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, pour le calcul du salaire de référence, la rémunération servant de base de calcul à l'indemnité de licenciement est celle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été placé en APLD.

Cette neutralisation des effets de l'APLD sur le calcul des indemnités de rupture s'applique quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail (départ à la retraite, mise à la retraite, rupture conventionnelle...).

## **Article 8 | Mise en place de l'APLD au sein de l'entreprise**

Les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité de favoriser le dialogue social de proximité pour la mise en place d'un dispositif d'APLD. Toutefois, conscients de la particularité de la branche du sport, composée essentiellement de structures de moins de 50 salariés équivalents temps plein (ETP), ils font le choix de faciliter la mise en œuvre du présent accord par décision de l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE) s'il existe.

### **8.1 Mise en place par DUE dans les entreprises de moins de 50 salariés ETP et les entreprises de 50 ETP et plus dépourvues de CSE**

Le présent article 8.1 s'applique :

- aux entreprises de moins de 50 salariés équivalents temps plein (ETP), qu'elles soient pourvues ou non d'un comité social et économique (CSE) ;
- aux entreprises de 50 salariés équivalents temps plein (ETP) et plus, si elles sont dépourvues de comité social et économique (CSE).

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, ces entreprises souhaitant mettre en œuvre le régime spécifique d'APLD en application du présent accord doivent élaborer un document unilatéral de l'employeur (DUE). Ce document a notamment pour objet d'adapter les stipulations de l'accord de branche à la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

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'entreprise ou de l'établissement et ses perspectives d'activité, qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord.

2° Les activités et les catégories de salariés concernées, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité réduite (APLD).

3° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 3 ;

4° Les modalités d'indemnisation des salariés dans les conditions de l'article 3.

5° La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD est sollicité. Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence pouvant aller jusqu'à trente-six (36) mois consécutifs.

6° 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°.

7° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD. Cette information devra avoir lieu au moins tous les trois (3) mois en application de l'article 9 du présent accord.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative compétente pour homologation conformément aux dispositions en vigueur.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE.

En application des dispositions en vigueur :

- la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite spécifique pour une durée de six (6) mois maximum. Elle est renouvelée par période de six (6) mois, au vu d'un bilan établi par l'employeur ;
- l'employeur adresse en effet à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite 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'établissement, de l'entreprise ou du groupe, 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 de l'APLD.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document unilatéral.

## **8.2 Mise en place de l'APLD par accord collectif dans les entreprises de 50 salariés ETP et plus pourvues d'un CSE**

Pour les entreprises de 50 salariés équivalents temps plein (ETP) et plus, pourvues d'un comité social et économique (CSE), les partenaires sociaux renvoient à la négociation collective



d'entreprise, d'établissement, ou de groupe, la mise en place éventuelle d'un accord collectif d'APLD, suivant les dispositions en vigueur impliquant notamment sa validation par l'autorité administrative compétente.

À défaut d'accord collectif conclu, le dispositif d'APLD ne pourra pas être mis en œuvre par décision unilatérale de l'employeur (DUE) sur le fondement du présent accord de branche, dans les structures visées.

## **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 réduite les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout écrit (courriel, courrier...). Une information particulière sera donnée dans ce cadre concernant la possibilité de mise en place de formations professionnelles, comme précisé à l'article 6 du présent accord et suivant les modalités prévues dans la DUE le cas échéant.

L'employeur fournit au minimum tous les trois (3) mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'APLD ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par l'APLD ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle dans le cadre de l'APLD ;
- les entrées et sorties dans la structure pendant la période ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la sous-commission interprétation et négociation des accords d'entreprise de la CPPNI de la branche sport (cppni-sport@gmail.com) :

- le document unilatéral mis en place dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
- ou l'accord collectif d'entreprise relatif à l'APLD lorsque le dispositif résulte d'une négociation collective dans la structure.

Un bilan de ces documents et accords est réalisé par la CPPNI.

## **Chapitre III Stipulations finales**

### **Article 10 | Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension. Il prend effet le 1<sup>er</sup> jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il est conclu pour une durée déterminée. Il a vocation à permettre la mise en place de DUE sur son fondement jusqu'au 30 juin 2022.

### **Article 11 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés ETP**

Compte tenu des spécificités de la branche du sport, composée essentiellement de structures de moins de 50 salariés équivalents temps plein (ETP), l'article 8 prévoit une mise en œuvre du présent accord adaptée à ces entreprises.

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 d'autres stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 12 | 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 du présent accord, sur la base des accords d'entreprise et documents unilatéraux transmis à la CPPNI conformément à l'article 9.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux dispositions légales.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires nécessitant la réadaptation du présent accord, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans les meilleurs délais. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

## **Article 13 | Conditions d'adhésion**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

*Fait à Paris, le 4 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165200520-000121

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---