

Brochure n° 3311 | Conventions collectives nationales

**COMMERCE DE QUINCAILLERIE, FOURNITURES INDUSTRIELLES,
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**

IDCC : **1383** | **EMPLOYÉS ET PERSONNEL DE MAÎTRISE**

IDCC : **731** | **CADRES**

Accord du 17 décembre 2020

relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2150006M

IDCC : 1383

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

FFQ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les entreprises devant faire face à une réduction durable de leur activité liée à la crise sanitaire actuelle ont la possibilité de recourir au dispositif temporaire d'activité partielle longue durée (APLD) créé par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (« activité réduite pour le maintien en emploi ») et dont les modalités ont été fixées par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié par les décrets n° 2020-1188 du 29 septembre 2020, n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 et n° 2020-1579 du 14 décembre 2020.

Ce dispositif s'adresse aux entreprises qui subissent une réduction d'activité durable ne compromettant pas leur pérennité.

La crise sanitaire liée à la pandémie « Covid-19 » entraîne un fort ralentissement de l'activité socio-économique du pays notamment durant les périodes de confinement décidées par les pouvoirs publics en vue de juguler le développement du virus « Covid-19 ».

De plus, de nouvelles phases de confinement pourraient être décidées à intervalles réguliers tant que des traitements ou vaccins ne permettront pas d'éradiquer la pandémie.

Les études le démontrent, l'ampleur d'une telle crise aura un effet durable sur la situation économique, au minimum durant encore plusieurs mois, voire plusieurs années.

Bien qu'inégalement touché, selon les activités des entreprises le composant, le secteur des Commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison n'a pas été épargné par cette crise et certaines entreprises, en fonction de leur activité principale, ont rencontré et rencontrent encore des difficultés sérieuses.

Le secteur des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison présente la particularité d'être un secteur très atomisé.

Il compte des entreprises de toutes tailles, bien qu'essentiellement composé de TPE/PME, opérant sur des segments d'activités divers et variés : détail, mixte (clients particuliers et professionnels), B to B (approvisionnement de l'industrie, du bâtiment, de l'agriculture, de la commande publique, grossistes en divers matériels et produits...).

Si les entreprises relevant du commerce de détail de quincaillerie semblent moins impactées par la crise pour le moment, celles relevant du B to B, qui emploient plus de 74 % des salariés de la branche (cf. rapport de branche 2019), ont rencontré et rencontrent encore des difficultés.

Les négociants/distributeurs constituent le principal canal de distribution auprès des professionnels de l'industrie, du BTP, de l'agriculture, de la viticulture, des marchés publics et d'autres professionnels dont certains n'ont pas repris leur activité.

L'activité des distributeurs spécialisés en quincaillerie, fournitures industrielles et ses perspectives d'évolution sont étroitement liées à l'activité de leurs clients : les sous-traitants de l'industrie mécanique, automobile, aéronautique, les artisans mais aussi majors du BTP se fournissent auprès des grossistes en quincaillerie-fournitures industrielles et force est de constater que certains de ces différents secteurs d'activité ont été très affectés par la crise et le sont encore et pour certains, durablement (sous-traitants des secteurs aéronautique et de l'automobile, du secteur du tourisme et des loisirs pour les produits et matériels de maintenance ; gros chantiers du bâtiment qui peinent à redémarrer ; commande publique en berne, secteurs sinistrés tels que l'hôtellerie et la restauration...).

Si à ce stade, l'emploi a plutôt été bien préservé dans la branche, les entreprises s'attachant à conserver les compétences en raison des difficultés à recruter sur des métiers techniques, la prévision de perte de chiffre d'affaires pour 2020 est avérée et sera variable selon l'activité principale des entreprises.

La dernière enquête réalisée auprès des entreprises adhérentes à la FFQ en date du 25 novembre 2020, met en évidence des éléments suivants :

- s'agissant des entreprises ayant une activité de détail (vente aux particuliers), la perte de chiffre d'affaires pour 2020 est estimée à – 2,2 % ;
- s'agissant des entreprises ayant une activité mixte (vente aux particuliers et aux professionnels), la perte de chiffre d'affaires pour 2020 est estimée à – 0,6 % ;
- s'agissant des entreprises ayant une activité B to B (vente aux professionnels) qui emploient 74 % des salariés de la branche, la perte de chiffre d'affaires pour 2020 est estimée à – 7 % (tous clients confondus).

Pour les entreprises approvisionnant l'industrie, la perte de chiffre d'affaires est estimée quant à elle à – 16,5 % pour 2020.

61 % des entreprises répondantes indiquent qu'elles n'ont aucune visibilité sur leur activité pour le 1^{er} trimestre 2021.

24 % d'entre elles prévoient une dégradation de l'emploi au sein de leur entreprise.

22 % ont encore recours au chômage partiel et 9 % envisagent des licenciements économiques.

Ainsi, selon l'activité principale des entreprises, la situation actuelle fait courir des risques sur l'emploi dans certaines entreprises de la branche.

De plus, un retournement de situation face à une conjoncture très incertaine mais pouvant évoluer défavorablement et ce rapidement, n'est pas à exclure et pourrait également avoir des conséquences en termes d'emploi s'agissant des segments de l'activité moins impactés jusqu'à présent.

Les risques de défaillance des clients en cascade, des prévisions très moyennes pour l'activité bâtiment et la commande publique et les fortes inquiétudes s'agissant de l'activité « approvisionnement à l'industrie » constituent autant de signaux négatifs pour les entreprises.

Le diagnostic ci-dessus posé, constitue une photographie fidèle mais non exhaustive de la situation des entreprises de la branche, diagnostic dont les entreprises pourront s'inspirer étant toutefois précisé qu'il appartiendra à ces dernières d'établir leur propre diagnostic conformément aux dispositions prévues à l'article 2.10 du présent accord.

C'est donc dans ce contexte de crise sanitaire et économique grave liée à la pandémie « Covid-19 », que les partenaires sociaux de la branche, animés par le souhait de protéger les entreprises et leurs salariés du risque de destruction d'emplois dans la branche, synonyme notamment de perte de compétences et donc de difficultés en termes d'opérationnalité lorsque la situation reviendra à la normale, sont convenus d'instituer le dispositif d'APLD, dispositif mobilisable dans l'intérêt commun des entreprises et des salariés de la branche et permettant une mise en œuvre plus durable de l'activité partielle et dans de meilleures conditions.

Le présent accord permet le recours au dispositif de l'APLD en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, sous réserve pour les entreprises, d'élaborer un document précisant les conditions de mise en œuvre prévues par ledit accord.

Il ne présente aucun caractère obligatoire, les entreprises étant libres d'y avoir recours ou non.

Les parties signataires soulignent en effet l'importance de privilégier la négociation d'entreprise dès lors que les conditions le permettent. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Article 1^{er} | Champ d'application. Durée de l'accord

Article 1.1 | Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (employés et personnel de maîtrise (IDCC 1383, brochure n° 3311) ou de tout autre texte qui lui serait substitué.

Il est applicable sur l'ensemble du territoire national français.

Les parties signataires sont convenues qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, l'accord ayant vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche et ce quelle que soit leur taille.

Article 1.2 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 2 | Conditions d'application

Article 2.1 | Début d'application du dispositif

Le dispositif d'APLD prévu par le présent accord est mis en œuvre dans la branche à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

La date à partir de laquelle l'employeur demande le placement en APLD de ses salariés ne peut pas être antérieure au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'administration.

Article 2.2 | Activités et salariés concernés

Tous les salariés de la branche ont vocation à bénéficier du dispositif d'APLD, quelle que soit la nature de leur contrat, y compris les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur définit les activités, unités, services, équipes, unités de travail..., et la catégorie de salariés de l'entreprise ou de l'établissement auxquels s'applique le dispositif d'APLD.

Le dispositif ainsi mis en œuvre ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Il est rappelé que conformément à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, la possibilité de recourir à l'APLD de manière individualisée n'est pas autorisée.

Article 2.3 | Réduction maximale de l'horaire de travail

Le document unilatéral élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise.

La réduction de l'horaire de travail au titre de l'APLD ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail, sauf cas exceptionnels et sur décision de l'autorité administrative, où elle peut aller jusqu'à 50 % de la durée légale. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif, étant précisé que cette notion de durée d'application diffère de celle de période de référence.

Un point entre les parties sera fait tous les 6 mois sur l'application de cette réduction.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée. Toutefois le lissage de la rémunération s'impose à l'employeur lorsque la baisse d'activité dépasse en moyenne 40 % pendant une période de 6 mois.

En cas de suspension temporaire d'activité, la durée maximale de celle-ci ne pourra excéder 2 mois consécutifs.

À son retour, le salarié bénéficiera, à sa demande, d'un entretien avec la direction de l'entreprise ou son supérieur hiérarchique, en vue de faciliter sa reprise d'activité.

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à faire preuve d'équité dans la répartition de cette réduction entre les différents salariés concernés, afin que chaque salarié dispose du même temps travaillé et du même temps chômé.

Ainsi, dans une même équipe à poste équivalent et compétences égales, l'entreprise s'organisera dans la mesure du possible pour que la charge de travail soit répartie afin d'assurer une rotation du niveau d'activité partielle, de façon à limiter la baisse de salaire.

Cette équité de rotation entre les salariés disposant des mêmes compétences sera examinée lors des réunions du CSE de l'entreprise.

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

Article 2.4 | Indemnisation des salariés

Le document unilatéral élaboré par l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en APLD.

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

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

À date, la rémunération maximale prise en compte pour calculer cette indemnité est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du Smic. Hors cas particuliers (ex. : apprentis payés en pourcentage du Smic), le montant plancher de cette indemnité correspond au Smic net.

Article 2.5 | Conséquences de l'entrée dans le dispositif

Sont notamment maintenues au bénéfice des salariés placés en APLD, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- les garanties de prévoyance collective.

Les périodes de recours à l'APLD sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté et des droits CPF.

Article 2.6 | Transfert de personnel

Afin de limiter le recours à l'activité partielle quand elles disposent des compétences requises en interne, les entreprises s'engagent à examiner, le cas échéant, chaque situation permettant le prêt de main d'œuvre entre chaque service, établissement et société du groupe auquel elles appartiennent, dans le respect des obligations légales en la matière.

Le cas échéant, l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice formalisent le prêt de main d'œuvre via une convention.

Le prêt de main d'œuvre requiert au préalable, l'accord exprès du salarié concerné, matérialisé par un avenant à son contrat de travail. S'il refuse, le salarié ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

Les salariés concernés et volontaires verront leurs salaires maintenus. Les frais de déplacements supplémentaires éventuels seront pris en charge par l'entreprise d'accueil. Les éléments de rémunération resteront ceux de la structure d'origine, sauf accord particulier.

Article 2.7 | Mobilisation des jours de congés payés, jours de repos et utilisation du compte personnel de formation (CPF)

Les salariés concernés par le dispositif d'APLD qui souhaitent bénéficier d'un maintien de leur rémunération peuvent à leur demande, et après accord de leur hiérarchie, décider de substituer des congés acquis ainsi que des jours de repos acquis antérieurement au placement en APLD.

Un salarié placé en APLD qui souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, a également la possibilité, à son initiative, de mobiliser son compte personnel de formation.

Dès lors qu'un salarié décide de mobiliser son CPF pour suivre une formation au cours de cette période, et que les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge du coût

intégral de la formation, une dotation directement sur son CPF ou un abondement du projet visé par le salarié, peut être envisagé par l'employeur.

Article 2.8 | Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

Article 2.8.1 | Engagements en matière d'emploi

Le document unilatéral élaboré par l'employeur détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi.

En application du présent accord, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle longue durée. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement.

Il doit s'agir au minimum, d'un engagement à ne pas licencier pour motif économique, les salariés placés en APLD pendant la durée de l'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement.

L'employeur, en lien avec le CSE, s'il existe, peut décider d'étendre ces engagements au-delà du strict périmètre des salariés placés en APLD.

Il est rappelé que l'employeur s'expose à rembourser à l'État, les sommes perçues au titre de l'APLD pour chaque salarié subissant une réduction d'activité dans le cadre de l'APLD et dont le contrat de travail serait rompu pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail dans le champ d'application défini au sein du document unilatéral établi par l'employeur, pendant la durée de recours au dispositif.

Article 2.8.2 | Engagements en matière de formation professionnelle

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

Une étude, à savoir une cartographie des métiers, vient d'être initiée dans la branche avec l'appui d'AKTO : elle permettra notamment de recueillir des données relatives aux métiers d'avenir, à ceux en tension ainsi qu'à ceux en forte mutation ou risque d'obsolescence.

À cet égard, les partenaires sociaux souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les partenaires sociaux sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'APLD pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Dans ce cadre, les entreprises s'engagent à mettre en place un entretien avec tous les salariés placés en APLD qui le sollicitent afin déterminer les possibles formations qui pourraient être suivies par ces derniers.

Sont visées notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, 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, en situation de travail).

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences (AKTO) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier 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.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) précisera les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins, notamment des TPE-PME et transmettra à la section paritaire professionnelle (SPP) des commerces de quincaillerie-fournitures industrielles au sein de l'opérateur de compétences AKTO afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits ci-dessus.

La liste des besoins en matière de formation professionnelle peut être, le cas échéant, également coconstruite avec l'OPCO ou à terme, avec l'observatoire des métiers.

Ces engagements doivent répondre à un double objectif :

- se former aux métiers de demain ;
- et s'assurer de la capacité des salariés de répondre aux problématiques actuelles en matière d'emploi et leur donnant la faculté de répondre à des besoins immédiats.

Article 2.9 | Engagement complémentaire des dirigeants salariés et mandataires sociaux

Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises mettant en œuvre le dispositif d'APLD, dans un objectif de solidarité avec les salariés concernés, concernant leurs dirigeants salariés de droit français (ayant le statut de mandataires sociaux au sein d'une seule entreprise), à encadrer les conditions de détermination de leurs éléments de rémunération proportionnellement aux efforts consentis par les salariés pendant la période d'application du dispositif.

Article 2.10 | Adaptation des dispositions du présent accord de branche au sein des entreprises

Les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique de l'APLD en application du présent accord, élaborent un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect des stipulations dudit accord.

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le CSE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur devra comporter le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et ses perspectives d'activité, diagnostic qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord. Le document susvisé mentionnera en outre :

- les activités et les catégories de salariés auxquels s'applique l'APLD ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 2.3 du présent accord ;

- les modalités d’indemnisation des salariés placés en APLD ;
- les engagements et leur périmètre en matière d’emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés par le dispositif APLD ;
- la date de début et durée d’application du dispositif APLD étant précisé que le bénéfice du dispositif est accordé jusqu’au 31 décembre 2022 ;
- 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 2 mois en application de l’article 2.11 du présent accord.

L’autorité administrative dispose d’un délai de 21 jours pour homologuer le document à compter de la réception de la demande complète.

La décision d’homologation vaut autorisation d’activité réduite pour une durée de 6 mois.

En l’absence de réponse dans le délai prescrit, l’administration est réputée avoir homologué le document.

L’autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan portant sur le respect des engagements.

L’employeur adresse à l’autorité administrative, avant l’échéance de chaque période d’autorisation d’activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d’emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d’information du CSE s’il existe, sur la mise en œuvre de l’accord.

Ce bilan est accompagné d’un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d’activité de l’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.

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

La décision d’homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d’affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article 2.11 | Modalités d’information des institutions représentatives du personnel et des salariés sur la mise en œuvre de l’accord

L’employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d’activité partielle les concernant par tout moyen.

L’employeur informe individuellement les salariés préalablement à leur entrée dans le dispositif d’APLD par écrit (e-mail ou courrier) en respectant au minimum un délai de 5 jours ouvrables.

Ce même délai de prévenance doit également être respecté à la sortie du dispositif.

L’employeur fournit au minimum tous les 2 mois au comité social et économique (CSE), lorsqu’il existe, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de 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.

Les employeurs doivent transmettre, dans le cadre des missions dévolues à la CPPNI (art. L. 2232-9 du code du travail), par voie électronique, au secrétariat de la CPPNI (secretariat@ffq-france.org) :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
- ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé conclu en vue de mettre en œuvre l'activité partielle longue durée.

Article 3 | Dispositions finales

Article 3.1 | Suivi de l'accord

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche le soin de procéder, tous les 2 mois, au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent accord de branche ainsi que des documents élaborés par l'employeur transmis à la CPPNI conformément à l'article 2.11 susvisé.

Article 3.2 | Révision de l'accord

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et suivants du code du travail, le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application.

Les demandes de révision devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des autres parties signataires ou bien par tout autre moyen permettant de conférer date certaine.

La demande de révision devra obligatoirement être accompagnée des modifications que son ou ses auteur(s) souhaite(nt) voir apporter au présent accord.

Article 3.3 | Dépôt. Formalités

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés et sera déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lyon. Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable.

Fait à Lyon, le 17 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)