

**Accord du 2 décembre 2020**

relatif à la mise en place du dispositif d'activité réduite  
pour le maintien en emploi (ARME)

NOR : ASET2150012M

IDCC : 1316

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

**GSOTF ;**

**CAP France ;**

**CNEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**UNSA Sport 3S ;**

**SNEPAT FO,**

d'autre part,

**Préambule**

La crise sanitaire engendrée par l'épidémie du « Covid-19 » entraîne de graves difficultés économiques dans le secteur du tourisme, et plus particulièrement dans la branche du tourisme social et familial.

Afin de permettre aux entreprises de faire face aux conséquences économiques de l'épidémie de « Covid-19 », sans avoir à procéder à des suppressions d'emploi ou d'en limiter le nombre, un nouveau dispositif spécifique d'activité partielle est mis en place à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020 : pour cause « de réduction d'activité durable » (loi n° 2020-734, 17 juin 2020 et décrets d'application en vigueur). Il peut être mis en œuvre jusqu'au 30 juin 2022.

Cet outil, autrement dénommé activité partielle longue durée (APLD) a pour objectif de prendre le relais du dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par les pouvoirs publics durant la période de confinement et applicable jusqu'à la fin de l'année 2020 dans notre secteur. Si ce dispositif d'activité partielle exceptionnelle a permis de pallier les effets sur l'emploi durant la crise, il n'a cependant pas été suffisant pour préserver bon nombre de structures de la branche.

La crise sanitaire impacte fortement l'activité du tourisme social et familial, notamment du fait des restrictions de déplacement des populations, d'accueil des publics, des possibilités de restauration ou d'activité parties intégrantes des prestations de nos structures. Le tableau

ci-dessous fait état d'une estimation des pertes dans le secteur entre les mois de mars et octobre 2020 :

**Tableau d'estimation des pertes liées à la crise sanitaire de la COVID-19 par mois et par type d'établissement au sein du secteur du Tourisme Social et Solidaire de mars à octobre 2020**

	Pertes Mars (en €)	Pertes Avril (en €)	Pertes Mai (en €)	Pertes Juin (en €)	Pertes Juil. (en €)	Pertes Août (en €)	Pertes Sept. (en €)	Pertes Oct. (en €)	Pertes cumulées par type étab. (en €)
Camping	309 167	1 534 779	2 171 377	2 033 938	757 423	700 327	1 305 593	427 000	9 239 603
Hôtel/Résidence	8 831 954	13 884 093	15 315 651	17 745 979	7 934 679	6 554 379	6 607 010	4 862 080	81 735 824
Refuge	218 736	252 160	315 528	154 317	191 944	97 712	13 790	13 790	1 257 976
Gîtes	1 151 864	1 578 360	1 589 361	1 267 283	1 141 463	347 736	429 138	502 041	8 007 247
Centre sportif	963 543	2 949 925	2 484 652	2 229 737	2 065 568	1 755 726	1 343 000	1 283 500	15 075 651
Centre de vacances	14 478 419	20 175 789	24 035 241	24 778 426	16 310 749	9 887 581	6 484 552	5 238 755	121 389 512
Centre international de séjour	4 280 976	4 541 248	5 159 392	5 500 769	4 590 133	3 012 213	3 724 051	2 902 101	33 710 883
Maison familiale	751 233	1 035 517	1 452 920	1 511 090	2 021 705	2 256 555	1 192 037	481 558	10 702 615
Auberge de jeunesse	2 776 262	12 499 155	11 959 207	15 660 991	9 643 499	7 231 486	7 414 580	6 766 433	73 951 612
Village de vacances	15 177 599	34 071 940	47 489 105	58 782 446	33 123 444	18 601 476	20 243 611	8 372 748	235 862 371
<b>Pertes TSS mensuelles</b>	<b>48 939 752</b>	<b>92 522 966</b>	<b>111 972 434</b>	<b>129 664 975</b>	<b>77 780 608</b>	<b>50 445 191</b>	<b>48 757 362</b>	<b>30 850 006</b>	<b>590 933 294</b>

Source : UNAT novembre 2020.

Pour la période d'octobre à décembre 2020, les pertes sont estimées à 200 millions d'euros ; des chiffres actualisés pourront être fournis en temps utile.

Ainsi, cette crise exceptionnellement grave, et inédite, réclame d'accompagner les baisses durables d'activités des structures de la branche du tourisme social et familial et de faire de la défense de l'emploi et des compétences une priorité absolue permettant d'assurer une reprise de l'activité le moment venu.

Par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée, dénommée « APLD », afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche.

Cet accord vise à 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 impérativement 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.

Les conditions de recours à l'activité partielle exceptionnelle prévue depuis le début de la crise sanitaire demeurant applicables au minimum jusqu'au 31 décembre 2020 dans notre secteur, l'accord en présence a pour objectif d'en prendre le relai à compter au plus tôt du 1<sup>er</sup> janvier 2021 si la situation économique des structures l'impose.

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<sup>er</sup> de la convention collective nationale du tourisme social et familial du 28 juin 1979 (IDCC 1316).

### Article 2 | Mise en œuvre de l'accord

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui ne disposent d'aucun délégué syndical, le présent accord de branche peut s'appliquer dans les conditions prévues aux articles suivants.

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, une négociation loyale doit être ouverte sur la mise en place du présent dispositif spécifique

d'activité partielle. Dans l'hypothèse où cette négociation n'aboutirait pas, les parties prévoient expressément que le présent accord de branche ne peut être mis en œuvre qu'après la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

Par ailleurs, pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, dans l'hypothèse d'une dégradation de la situation économique en cours d'utilisation de ce dispositif spécifique, et avant toute décision, l'employeur se réunira avec le/les délégués syndicaux. Cette réunion permettra de faire le point sur la situation et d'envisager les éventuelles évolutions du dispositif à travers la négociation. Dans ce cas, une négociation loyale doit être ouverte et aboutir soit à un accord majoritaire soit à la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

### **Article 3 | 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 (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) et de leur activité.

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

Il est entendu entre les partenaires sociaux de la branche TSF 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 4 | Indemnisation des salariés et réduction du temps de travail**

Le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) au bénéfice des entreprises faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque 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.

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 9, dans la limite d'une durée de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non sur une période de trente-six (36) mois consécutifs jusqu'au 31 décembre 2022. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale de 40 % peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. Cette situation particulière est précisée dans le document unilatéral élaboré par l'employeur, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre spécifique de l'APLD reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % minimum de sa rémunération brute, servant d'assiette à l'indemnité de congés payés. Si les conditions économiques le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir une indemnisation du salarié supérieure au minimum légal.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils,

ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le 1<sup>er</sup> jour de placement en APLD de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 70 % de 4,5 Smic.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En parallèle l'employeur perçoit une allocation d'activité partielle calculée selon les dispositions réglementaires applicables et financée par l'État et l'Unédic.

Cette allocation est versée pour les heures indemnisées dans la limite de la durée légale et d'une réduction du temps de travail limitée à 40 (ou 50 % à titre exceptionnel) sur la durée de mise en œuvre du dispositif. Le montant de l'indemnité s'élève à 60 % de la rémunération brute, servant d'assiette à l'indemnité de congés payés. En cas de dépassement l'entreprise devra informer le CSE quand il existe et les salariés au préalable conformément à l'article 10.

Cette indemnité est plafonnée dans la limite de 60 % de 4,5 fois le taux horaire du Smic.

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 les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, 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 :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple : les salariés sont placés en activité réduite 4 demi-journées par semaine :

$$4 \times 3,5 \text{ heures} = 14 \text{ heures à indemniser}$$

La réduction du temps travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel, arrondi de l'heure supérieure.

## **Article 5 | Conséquences de l'entrée dans le dispositif**

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) selon les dispositions légales et réglementaires et les stipulations conventionnelles en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- l'ouverture des droits au 13 mois ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60<sup>e</sup> heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues).

Les périodes de recours à l'APLD sont prises en compte pour le calcul des futurs droits à l'allocation chômage, pour le calcul de l'ancienneté du salarié ainsi que des indemnités dues au titre de son départ de l'entreprise pendant ou après la période d'APLD.

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.

## **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 que la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge des formations certifiantes inscrites au Répertoire nationale des certifications professionnelles (RNCP) ainsi qu'au répertoire spécifique, comme prévu à l'article L.6323-6 du code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité, soit facilitée.

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 ou pour une reconversion professionnelle, sont définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation de l'APLD seront à favoriser.

## **Article 7 | Engagements en matière de maintien dans l'emploi**

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

Ces engagements impliquent 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 du salarié placé en APLD, 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.

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou à l'intérim pour remplacer des emplois qui sont en activité partielle.

## **Article 8 | Efforts proportionnés des instances dirigeantes**

Les parties au présent accord insistent sur l'importance pour les dirigeants d'entreprise de prendre part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel.

Ainsi, lorsqu'une entreprise met en œuvre le dispositif d'activité réduite, et cela pendant *a minima* toute la durée d'application du dispositif, les partenaires sociaux estiment, par souci de cohérence avec ce principe de solidarité, que les entreprises n'augmentent pas leurs dirigeants et ne distribuent pas de dividende (une mention figurera sur ce point dans le document unilatéral mis en place si la structure est concernée).

## **Article 9 | Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'entreprise**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'APLD en application du présent accord élaborent un document 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 du présent accord.

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 leurs perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord.

2° Les activités et les catégories de salariés concernés, 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° La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD est sollicité, sans rétroactivité possible. Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non sur une période de 36 mois consécutifs ou non jusqu'au 30 décembre 2022.

5° 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°.

6° 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 10 du présent accord.

Concernant le point 5° ci-dessus, il est rappelé que conformément aux textes en vigueur, l'employeur s'expose à devoir rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié subissant une réduction d'activité et dont le contrat de travail est 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 de l'employeur, pendant la durée de recours à ce dispositif.

Par ailleurs, 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.

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre de l'APLD, les entreprises devront prendre des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés par ce dispositif dans le respect des articles 6 et 7.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est envoyée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail.

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, ou s'il s'abstient de rendre un avis, de la convocation.

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

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité réduite spécifique pour une durée de six (6) mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse 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.

## **Article 10 | 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 ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins sept (7) jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) par écrit (courriel ou courrier papier).

L'employeur fournit au minimum tous les trois (3) mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, aux délégués syndicaux et représentant de section syndicale, les informations anonymisées 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 ;
- les perspectives de reprise de l'activité ;
- les efforts proportionnés des instances dirigeantes.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI ([secretariat@gsotf.org](mailto:secretariat@gsotf.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 relatif à l'APLD conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Un bilan de ces documents et accords est réalisé à chaque réunion de la CPPNI.

## **Chapitre III Stipulations finales**

### **Article 11 | Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en application le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il couvre ainsi les documents visés dans cet accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, jusqu'au 30 juin 2022.

Il est conclu pour une durée déterminée, soit jusqu'au 30 juin 2025.

## **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 cinquante (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 à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

## **Article 13 | 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 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 10 du présent accord.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés par voie d'avenant. La CPPNI examine ce point au moins 2 fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Par ailleurs, il sera procédé à un bilan des accords d'entreprise et documents unilatéraux transmis à la CPPNI en vertu de l'article 10 du présent accord, au sein du rapport CPPNI prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail pour l'année 2020.

La CPPNI a la charge d'assurer le suivi du présent accord avec, dans la mesure du possible, l'étude des indicateurs suivants (liste non exhaustive) :

- nombre d'entreprises ayant recours au dispositif ALPD de branche et ceux par accord d'entreprise ;
- nombre de salariés concernés ;
- volume d'heures total sur la période ;
- actions spécifiques mises en œuvre sur la période.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 14 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai d'un (1) mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

## **Article 14 | Conditions de révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Par ailleurs, et compte tenu de l'évolution permanente de la situation sanitaire et économique ainsi que de la réglementation en vigueur, les parties conviennent de se retrouver pour un 1<sup>er</sup> point d'étape en juin 2021 et qui sera renouvelé en décembre 2021. Enfin, un bilan de cet accord sera effectué à son terme juin 2022.



## **Article 15 | Dépôt et extension**

Le présent accord est notifié par avis recommandé et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et 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 en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de « Covid-19 ».

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'avenant au nom de leur organisation grâce à un dispositif de signature électronique.

## **Article 16 | 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 2 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)