

Brochure n° 3224 | Convention collective nationale

IDCC : 1286 | **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**  
**(Détailants et détaillants-fabricants)**

**Accord du 16 mars 2021**  
relatif à l'activité partielle longue durée (APLD)

NOR : ASET2150531M

IDCC : 1286

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

**CNDC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La branche professionnelle de la chocolaterie biscuiterie confiserie réunit des fabricants-détaillants et des détaillants qui vendent leurs produits aussi bien à une clientèle de particuliers qu'à celle du monde de l'entreprise. Il en découle une grande variété de profils d'entreprise aux sources d'activité plurielles même si la boutique reste le lieu incontournable de vente.

Au-delà de cette diversité, les acteurs du secteur dépendent de l'activité touristique et de la survenance de manifestations et d'événementiels qui ont pour cadre aussi bien le cercle privé (mariage, anniversaire...) que celui de l'entreprise (congrès professionnels, séminaires d'entreprise, événements sportifs ou culturels...).

L'épidémie de « Covid-19 » qui s'est déclarée en mars 2020 et sa persistance dans le temps ont grandement fragilisé les entreprises de la branche quelle que soit la nature de leur activité du fait des mesures de restriction (fermeture des commerces de proximité, interdiction des rassemblements et des manifestations, limitation de la libre circulation des personnes).

Le 1<sup>er</sup> confinement est intervenu 15 jours avant le début de la campagne de Pâques alors que tous les acteurs du secteur avaient déjà réalisé leur production et effectué la totalité de leurs approvisionnements. Tout au long de l'année 2020, de nombreuses annulations en cascade de manifestations touchant tant le secteur professionnel (événements sportifs ou culturels, séminaires, congrès) que celui des particuliers (mariages, communions...) ont durement réduit l'activité des entreprises de la branche.

La branche des chocolatiers, biscuitiers, confiseurs est directement impactée par les mesures de restriction de circulation des personnes. L'absence de clientèle étrangère dans les grands centres touristiques, la désertification des centres-villes des grandes agglomérations en raison de la mise en place du télétravail, les mesures de contrôle des déplacements des particuliers réduisent au quotidien et de façon inéluctable l'activité de vente en boutique. Le confinement du mois de novembre a entraîné une baisse de fréquentation de plus de 45 % dans les boutiques malgré la mise en place du « Click & Collect ».

## Diagnostic

À l'issue de cette année 2020, et de façon inédite, plus de 70 % des entreprises ont connu une baisse de leur activité se répartissant de la façon suivante : 44 % des entreprises ont subi un recul de chiffre d'affaires inférieur à 20 % et 19 % des entreprises entre 20 % et 40 % et 9 % des entreprises avec plus de 40 % de perte de chiffres d'affaires.

Depuis janvier 2021, l'instauration du couvre-feu à 18 heures et la fermeture des galeries marchandes de plus de 20 000 m<sup>2</sup> ont entraîné une baisse d'activité de plus de 10 % dans la profession du fait de la réduction des amplitudes horaires sur un créneau où les chocolatiers font en moyenne 15 % de leur chiffre d'affaires et du fait de la désaffectation des centres commerciaux, entraînant une chute de chiffre d'affaires de plus de 25 % dans certaines zones.

Par ailleurs, en ce début d'année, l'activité événementielle reste durement touchée du fait de l'interdiction des rassemblements de personnes (cérémonie des vœux, manifestations culturelles, sportives...).

À ce jour, il n'existe aucune certitude sur la relance de l'activité des entreprises. L'échéance du remboursement des PGE au cours de l'année 2021 risque de fragiliser de façon structurelle de nombreuses entreprises, entraînant pour certaines leur disparition et pour d'autres une réduction des dépenses non essentielles à leur survie (cadeaux, communication).

Par ailleurs, les entreprises du secteur font face à une double peine puisque la baisse de leur activité n'est pas suffisamment importante pour prétendre aux dispositifs mis en place par l'État pour les entreprises concernées par des baisses au moins supérieures à 50 % d'activité.

Pour autant, les entreprises de la branche souhaitent conserver leurs effectifs salariés et maintenir cet esprit solidaire d'équipe qui fait la force des entreprises artisanales. Face à ces circonstances exceptionnelles, l'entreprise a aujourd'hui plus que jamais besoin de stabilité pour s'adapter et assurer la pérennité de son activité.

C'est pourquoi, dans cette perspective durable de fragilisation de l'activité des chocolatiers, biscuitiers, confiseurs de France, les organisations représentatives de la branche souhaitent apporter leur soutien à l'emploi des salariés des entreprises de la branche à travers la mise en place d'un dispositif renforcé d'activité partielle de longue durée.

À cet effet, les organisations représentatives de la branche ont convenu de définir les modalités de mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) prévu par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire et par les décrets ultérieurs qui s'y rattachent portant sur le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Le présent accord de branche permet le recours à l'activité réduite pour compenser une baisse durable d'activité dans les conditions prévues par les textes en l'absence d'accord d'entreprise, par la voie d'un document élaboré par l'employeur.

Les organisations représentatives de la branche sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Grâce à ce dispositif, les entreprises pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre l'activité partielle, dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.

Par cet accord, les organisations représentatives de la branche entendent réaffirmer leur volonté de défendre l'emploi des salariés.

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

### **Article 1<sup>er</sup> | Objet**

Le présent accord a pour objet de permettre aux entreprises de la branche faisant face à une baisse durable d'activité de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, en élaborant un document au niveau de l'entreprise ou de l'établissement homologué par l'autorité administrative.

### **Article 2 | Champ d'application du présent accord**

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, détaillants et détaillants-fabricants du 1<sup>er</sup> janvier 1984 (IDCC 1286). En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations représentatives de la branche 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 la branche est majoritairement composée de TPE avec un effectif moyen inférieur à 5 salariés.

### **Article 3 | Salariés et entreprises éligibles**

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) en dehors de toute considération liée à la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation), de leurs fonctions ou à la durée contractuelle de travail.

Conformément au décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 (paru au *JO* du 26 mars 2020), les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en heures ou en jours peuvent également être placés en activité partielle.

Le décret du n° 2020-435 du 16 avril 2020 (paru au *JO* du 17 avril 2020) précise que pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures, l'indemnité et l'allocation activités partielles sont fixes en fonction du nombre de jours, de demi-journées ou d'heures non travaillées selon la méthode suivante :

- 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.

À cet effet, les entreprises sont appelées à recourir à une convention de forfait corrélée à la durée de la période d'activité partielle.

Pour les salariés qui bénéficient du dispositif d'activité partielle longue durée (APLD), la durée minimale journalière de travail est fixée à 4 heures consécutives.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations représentatives de la branche rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent accord.

### Article 4 | *Volume d'heures indemnisées*

Le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) peut concerner tout ou partie de l'effectif de l'entreprise.

Il ne peut être cumulé pour 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.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité partielle de longue durée pour une partie de son personnel peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu par l'article L. 5722-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Sauf cas exceptionnel soumis à l'autorisation de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail pour chaque salarié concerné par le dispositif.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité durant certaines périodes. Il est possible d'alterner entre des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité dans le respect de la limite de 40 % sur la durée d'application du dispositif. Un délai de prévenance de 3 jours ouvrables est à respecter auprès du salarié concerné en cas d'alternance de période d'activité et d'inactivité.

Le retour au plein-emploi du salarié mis préalablement en activité partielle est prioritaire sur tout nouveau recrutement d'un salarié en CDD, intérim ou CDI pour les emplois de même catégorie et nécessitant un même niveau de qualification.

### Article 5 | *Indemnisation perçue par le salarié*

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif APLD perçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, égale à 70 % du salaire brut servant d'assiette pour l'indemnité de congés payés dans la limite d'une rémunération maximale égale à  $4,5 \times \text{Smic}$ .

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 dans le cadre de l'APLD de l'entreprise.

L'indemnité horaire nette ne peut être inférieure à 8,11 € sachant que ce minimum ne s'applique pas aux salariés dont la rémunération est inférieure au Smic horaire, tels que les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Dans ce dernier cas, le niveau d'indemnisation est identique à celui prévu par le dispositif exceptionnel d'activité partielle.

L'employeur peut prévoir le versement d'une indemnité complémentaire dès lors que les conditions financières de l'entreprise le permettent. Celle-ci doit alors être définie et précisée dans le document établi par l'employeur dans le prolongement du présent accord et soumis à la validation de l'autorité administrative.

Dans ce cas, l'indemnité versée ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

### Article 6 | *Dispositif APLD et maintien de droits*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) conservent leurs droits en matière de :

- acquisition des droits à congés payés ;
- ouverture des droits à pension de retraite ;
- garanties de prévoyance et de frais de santé.

Sans qu'il y ait de réductions de droits dans ces matières.

Les périodes de recours au dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

## **Article 7 | Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos**

À titre préventif, sous réserve du respect des accords d'entreprise, les entreprises de la branche peuvent inciter les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés payés acquis et leurs jours de repos préalablement à la mise en œuvre de l'APLD.

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi, il fixe la date de départ des congés, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur. Il doit notamment permettre au salarié de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum douze (12) jours ouvrables de congés payés, pendant la période légale de prise des congés payés, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Les dispositions légales en matière de congés payés et de prise de jour de repos restent en vigueur.

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

Les organisations représentatives 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 salariés ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) au sein de l'entreprise.

Cette stipulation s'applique ainsi aux salariés :

- gérants et cogérants des SARL ;
- présidents et associés des SAS.

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 organisations représentatives de la branche estiment qu'il est souhaitable, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, justice et solidarité, de surseoir au versement de dividendes pendant les périodes de recours à l'APLD. Ces efforts, ou le cas échéant, l'absence d'efforts consentis, sont mentionnés au sein du document élaboré par l'employeur, visé à l'article 9 du présent accord.

L'organisme de contrôle chargé de vérifier cette disposition est la DIRECCTE compétente.

## **Article 9 | Élaboration du document par l'employeur**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de la branche souhaitant bénéficier du dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) sont tenues d'élaborer un document qui précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise, des stipulations du présent accord.

Ce document unilatéral, élaboré par l'employeur, doit être préalablement soumis au comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe pour une information en vue d'une consultation. Il doit obligatoirement préciser :

1° Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité en complément du 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 d'activité partielle longue durée (APLD) ;

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

4° Les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité partielle longue durée ;

5° 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 jusqu'au 31 décembre 2021 ;

6° Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche ainsi que les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés ;

7° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif APLD. Cette information devra avoir lieu au moins tous les 3 mois ;

8° La décision prise par l'employeur au regard de la faculté que l'entreprise a de décider ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité partielle. En cas d'efforts appliqués, ces derniers sont précisés dans le document.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. L'autorité administrative dispose d'un délai de 21 jours pour se prononcer. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail. Le silence gardé pendant ce délai vaut décision d'acceptation de validation.

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 à défaut, de la convocation du CSE.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. Chaque renouvellement doit s'accompagner d'un nouveau diagnostic porté à la connaissance du CSE.

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

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. Il est rappelé à cet égard que le CSE doit être préalablement consulté avant chaque demande de renouvellement de l'APLD auprès de l'autorité administrative.

## **Article 10 | Engagements en matière d'emploi**

Le document élaboré par l'employeur détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic



visé à l'article 9. Ils portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée et s'appliquent pendant une durée minimale égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, 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.

À cet égard, les organisations représentatives de la branche 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 entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle de longue durée, s'engagent à ne pas recourir à un licenciement économique durant la durée du recours au dispositif, majorée de 3 mois.

Lorsque le seul volet du plan de sauvegarde de l'emploi est un plan de départ volontaire, l'interdiction visée au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

## **Article 11 | Engagements en matière de formation professionnelle**

Les organisations représentatives de la branche insistent sur l'importance de mettre en place des actions de formation au profit des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD). Ils incitent les entreprises qui auront recours au dispositif APLD à mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés par le biais d'actions dédiées.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, des actions de formation certifiantes, le recours au bilan de compétence, des projets poursuivis par le salarié 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).

Par ailleurs, le salarié placé dans le dispositif APLD recevra systématiquement une information sur le conseil en évolution professionnelle et aura communication des organismes locaux assurant cette prestation. Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance de l'activité ou à la mise en œuvre des nouvelles orientations décidées en vue de compenser la baisse d'activité.

Pour ce faire, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le dispositif APLD pourra bénéficier d'un entretien avec le chef d'entreprise (ou avec son responsable hiérarchique) pour déterminer les compétences qu'il pourrait développer, identifier les formations qu'il pourrait suivre ainsi que les modalités de suivi de ces formations.

L'entreprise pourra définir dans le document unilatéral les formations pour lesquelles elle est prête à appuyer les projets des salariés soit en favorisant l'utilisation du CPF par un abondement, soit en accompagnant le recours au projet de transition professionnelle.

À ces fins, les organisations représentatives de la branche réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de forma-

tion engagés par les entreprises de la branche majoritairement composées de TPE, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, du code du travail.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche informera la section paritaire professionnelle (SPP) des métiers de l'alimentation de la conclusion du présent accord et lui transmettra une note d'orientation politique afin de prioriser la prise en charge des financements des formations ainsi mises en œuvre et accompagner par conséquent au mieux la relance de l'activité.

## **Article 12 | Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel**

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout moyen écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins 3 jours ouvrables préalablement à leur entrée dans le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) par écrit (e-mail ou courrier).

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

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

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (s.collin@chocolatiers.fr) le document unilatéral anonymisé, dès la mise en place du dispositif dans leur entreprise, dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche.

Un bilan de ces documents sera réalisé annuellement en CPPNI jusqu'à fin de l'entrée en vigueur du présent accord.

## **Chapitre III Stipulations finales**

### **Article 13 | Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord prend effet à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2021.

Les organisations représentatives de la branche s'engagent à faire une évaluation du présent dispositif 3 mois avant son terme et d'ouvrir le cas échéant de nouvelles négociations sur l'activité partielle longue durée.

### **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 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.

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

Le présent accord est notifié par lettre recommandée 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 la « Covid-19 ».

#### **Article 16 | Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative 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 16 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)