



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIER  
MINISTRE** Direction de l'information  
légale et administrative  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**2021-34**  
4 septembre 2021

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-34 du 4 septembre 2021

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion .....	4
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation .....	[*]

[\*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation dans le *BO* n° 2021-34.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-34 du 4 septembre 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>Audiovisuel (électronique et équipement ménager) et ameublement (négoce) :</b> avenant n° 4 du 23 juin 2021 à l'accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une convention collective commune .....	4
<b>Bricolage :</b> avenant n° 1 du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 à l'accord du 28 avril 2021 relatif au dialogue social à distance .....	6
<b>Bureaux d'études techniques et surveillance de la qualité de l'air (associations agréées) :</b> accord du 15 juillet 2021 relatif aux conséquences de la fusion des conventions collectives (IDCC 1486 et 2230) .....	8
<b>Chaussures (détailants) :</b> accord du 27 mai 2021 relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A .....	19
<b>Cinéma (production) :</b> accord du 28 juin 2021 relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée .....	25
<b>HLM (personnels des sociétés anonymes et fondations) :</b> avenant n° 12 du 17 décembre 2020 relatif aux barèmes de rémunération .....	40
<b>Hospitalisation privée :</b> accord du 20 juillet 2021 relatif à la revalorisation salariale des pharmaciens .....	42
<b>Métallurgie (Charente) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 relatif aux salaires .....	45
<b>Nautiques (industrie et services) :</b> adhésion par lettre du 25 juin 2021 de la FNIC CGT à la convention collective .....	47
<b>Papiers-cartons (distribution et commerces de gros) :</b> accord du 28 juin 2021 relatif à la mise en place du télétravail .....	48
<b>Particulier employeur (salariés et assistants maternels) :</b> accord du 8 juillet 2021 relatif au déploiement de l'alternance .....	55

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

IDCC : **1686** | **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,  
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

Brochure n° 3056 | Convention collective nationale

IDCC : **1880** | **NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

### **Avenant n° 4 du 23 juin 2021**

à l'accord de méthode du 13 juin 2018  
relatif à la négociation d'une convention collective commune

NOR : ASET2150882M

IDCC : 1686, 1880

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

**FENACEREM ;**

**FEDELEC ;**

**FNAEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux ayant fait le constat que l'accord du 13 juin 2018 est venu à échéance le 14 juin 2021 ont souhaité, pour permettre la poursuite des travaux relatifs à l'élaboration d'une convention collective commune, en prolonger les effets.

### **Article 1<sup>er</sup> | Reconduction de l'accord de méthode du 13 juin 2018 avec modifications de certaines de ses dispositions**

L'accord du 13 juin 2018 est reconduit à l'exception des dispositions suivantes :

- Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 3.3 « Moyens » dudit accord de méthode, est remplacé par l'alinéa suivant :

« Les représentants des organisations syndicales définis à l'article 3.1 disposeront de 6 journées par an (ou 12 demi-journées) consacrées à des réunions préparatoires pour lesquelles les rémunérations correspondantes seront prises en charge. Les frais de déplacement seront pris en charge pour 4 d'entre elles, selon les mêmes modalités que celles définies par les accords conclus dans chacune des 2 branches. »

- Le montant de la contribution annuelle prévue à l'article 6.2 dudit accord de méthode est remplacé par le montant de 45 € par établissement, à compter de la collecte à intervenir au 1<sup>er</sup> semestre 2022.

## **Article 2 | *Organisme collecteur***

Conformément aux articles 6.2 et 6.6 dudit accord de méthode, la collecte de la contribution prévue est confiée à l'OPCOMMERCE.

## **Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés***

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 4 | *Durée. Révision. Dépôt***

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée à effet du 15 juin 2021 jusqu'au 31 décembre 2022. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires.

Il sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et auprès de la DGT.

*Fait à Paris, le 23 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3232 | Convention collective nationale

IDCC : 1606 | **BRICOLAGE**  
(Vente au détail en libre-service)

### Avenant n° 1 du 1<sup>er</sup> juillet 2021

à l'accord du 28 avril 2021  
relatif au dialogue social à distance

NOR : ASET2150881M

IDCC : 1606

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

**FMB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFDT Services,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### Article 1<sup>er</sup> | *Objet et champ d'application de l'avenant*

Le présent avenant a pour objet de modifier les circonstances de la mise en place du dialogue social à distance et de prolonger la durée de l'accord relatif au dialogue social à distance signé le 28 avril 2021, dont la durée et la mise en place étaient subordonnées à celle de l'état d'urgence sanitaire.

L'état d'urgence a pris fin le 1<sup>er</sup> juin 2021 et la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire prévoit un régime transitoire de sortie de crise du 2 juin au 30 septembre 2021 inclus.

Les parties signataires souhaitent modifier les circonstances de mise en place du dialogue social à distance pour prendre en compte le régime transitoire de sortie de crise et prolonger la durée de l'accord relatif au dialogue social à distance signé le 28 avril 2021 jusqu'au 30 septembre 2021.

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1<sup>er</sup> de ladite convention.

#### Article 2 | *Modification du préambule*

L'alinéa 2 est modifié comme suit :

« Le recours au dialogue social à distance sera ainsi mis en place en cas d'état d'urgence sanitaire déclaré par le gouvernement, de régime transitoire de sortie de crise

prévu par la loi ° 2021-689 du 31 mai 2021 ou de confinement selon les dispositions qui suivent. »

### **Article 3 | *Modification de l'article 2 « Circonstances du dialogue social à distance »***

L'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

« De façon dérogatoire, et afin de maintenir le dialogue social, les réunions paritaires de toutes les instances de la branche se tiennent automatiquement à distance en cas d'état d'urgence sanitaire déclaré par le gouvernement, de régime transitoire de sortie de crise prévu par la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 ou de confinement. »

### **Article 4 | *Modification de l'article 5.1 « Durée de l'accord, date d'application et révision »***

L'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

« Le présent accord étant lié aux circonstances particulières de la crise sanitaire lié à la "Covid-19", il est conclu pour la durée de l'état d'urgence sanitaire et du régime transitoire de sortie de crise, soit jusqu'au 30 septembre 2021, renouvelable par accord entre les parties. »

### **Article 5 | *Application, durée et révision***

Le présent avenant entre en application dès sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée, visée aux articles 1<sup>er</sup> et 4.

Chaque partie légalement habilitée à engager la procédure de révision et introduisant une demande devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser. Les discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision.

### **Article 6 | *Dépôt et extension***

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté à cet effet (secrétariat CCPNI bricolage, C/O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : cppni@fmbricolage.org).

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : **1486** | **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS  
D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

Brochure n° 3306 | Convention collective nationale

IDCC : **2230** | **ASSOCIATIONS AGRÉÉES DE SURVEILLANCE  
DE LA QUALITÉ DE L'AIR**

### **Accord du 15 juillet 2021**

relatif aux conséquences de la fusion des conventions collectives  
(IDCC 1486 et 2230)

NOR : ASET2150879M

IDCC : 1486, 2230

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

**ATMO ;**

**CINOV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FIECI CFE-CGC ;**

**FEC FO ;**

**F3C CFDT ;**

**CFTC MEDIA +,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et par le décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016 relatif à la procédure de restructuration des branches professionnelles, un arrêté du 1<sup>er</sup> août 2019 a procédé à la fusion de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486) et de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (IDCC 2230).

Par cet arrêté, pris en application de l'article L. 2261-32 du code du travail, le champ territorial et professionnel de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance



de la qualité de l'air (IDCC 2230) se trouve désormais inclus dans celui de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486), cette dernière étant qualifiée de « convention collective de rattachement ».

Par suite, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la branche issue de la fusion se sont réunies afin de définir les stipulations conventionnelles applicables aux salariés des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air suite à la fusion opérée par l'arrêté du 1<sup>er</sup> août 2019.

Ces travaux se sont tenus dans le cadre d'un groupe de travail paritaire placé sous l'égide de la CPPNI, réunissant les organisations syndicales de salariés anciennement représentatives de la branche rattachée des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (CFDT, FO), les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (CFDT, FO, CFE-CGC, CGT, CFTC), et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives (ATMO France, CINOX, SYNTEC).

À l'issue de ces travaux, la CPPNI a négocié le présent accord en séance du 15 juillet 2021 avec l'ensemble des représentants des organisations citées ci-dessus.

## **Article 1<sup>er</sup> | Détermination du champ d'application territorial et professionnel fusionné**

Le présent accord, conclu en application des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, constitue un accord d'adaptation des stipulations applicables aux salariés des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air.

Les parties conviennent que le présent accord et la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486) s'appliquent aux associations et groupements relevant anciennement de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (IDCC 2230).

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national, aux salariés des associations et groupements dont le siège social ou les activités se situent en France métropolitaine et, conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail, dans les régions, départements et collectivités d'outre-mer.

Les salariés des entreprises relevant déjà, à la date de signature du présent accord, de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486) ne sont pas concernés par les stipulations du présent accord.

## **Article 2 | Application des dispositions de la convention collective de rattachement**

Les parties conviennent que, sous réserve des articles 3 à 9 du présent accord, l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486) s'applique aux actuels et futurs salariés des associations et groupements relevant du champ d'application du présent accord.

Les dispositions de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (IDCC 2230) non-visées par le présent accord deviennent caduques à compter de la date fixée à l'article 12 du présent accord, sans préjudice des éventuels accords d'entreprise en vigueur.

À compter de cette date, les associations et groupements appliqueront l'intégralité des accords, avenants et annexes en vigueur de la convention collective nationale des bureaux

d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, à l'exception de ceux dont le champ d'application les exclut expressément.

### **Article 3 | *Maintien de la contribution complémentaire***

La contribution complémentaire, d'un montant au moins égal à 7 % des appointements bruts perçus entre le 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours, est attribuée aux salariés en fin d'année et maintenue au minimum au montant actuel.

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, ou de suspension du contrat de travail, cette contribution complémentaire est attribuée au prorata du temps passé dans l'entreprise au cours de l'année.

Les absences assimilées à du temps de travail effectif ne peuvent entraîner de réduction de cette contribution complémentaire.

Cette contribution complémentaire ne peut pas se substituer à d'autres primes existantes d'un montant supérieur.

Cette contribution complémentaire n'est pas substituable en tout ou partie à la prime de vacances prévue par l'article 31 de convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

### **Article 4 | *Maintien de la 6<sup>e</sup> semaine de congés payés***

La durée des congés payés est fixée à 3 jours ouvrables par mois de travail effectif, ce qui correspond, pour une année complète, à l'acquisition d'une 6<sup>e</sup> semaine de congés payés conventionnelle en plus des 5 semaines de congés payés prévues par les dispositions légales.

Les parties conviennent que cette stipulation se substitue en totalité à l'article 23 et au 1<sup>er</sup> paragraphe de l'article 24 de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486) qui lui sont moins favorables.

### **Article 5 | *Indemnité conventionnelle de licenciement***

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, tout salarié, peu importe sa classification, reçoit une indemnité calculée sur le salaire brut moyen des douze (12) ou trois (3) derniers mois (y compris les contributions complémentaires) et fixée à un tiers (1/3) de mois par année d'ancienneté.

Les parties conviennent que les articles 18 et 19 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486) ne sont pas applicables.

### **Article 6 | *Accidents du travail et maladies professionnelles***

En cas d'indisponibilité dûment justifiée, et sous réserve de prise en charge par la sécurité sociale, le salarié malade ou accidenté bénéficie pendant un (1) an du maintien de sa rémunération, dès le 1<sup>er</sup> jour d'absence, sans que cette indemnisation soit supérieure à 100 % de sa rémunération nette.

Ce maintien de la rémunération s'entend sur une période de douze (12) mois consécutifs : le droit au maintien du salaire est apprécié à la date du nouvel arrêt de travail en considérant le nombre de jours d'arrêt de travail déjà totalisé à cette date.

Lors de chaque arrêt de travail, les périodes d'indemnisation commenceront à courir à compter du 1<sup>er</sup> jour d'absence.

Les parties conviennent que les dispositions relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles des articles 41 et 43 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486) ne sont pas applicables.

## **Article 7 | Les astreintes**

Compte tenu de la spécificité de l'activité des associations et groupements, soumise à certaines missions de service public, les parties conviennent de conserver les anciennes dispositions de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (IDCC 2230) relatives au régime de l'astreinte.

Les salariés des associations et groupements peuvent être soumis à des astreintes particulières à leur domicile en dehors des heures légales de travail.

L'astreinte consiste, pour le salarié, à rester à la disposition de l'employeur afin de répondre à son appel éventuel sous quelque forme que ce soit. Les astreintes sont des périodes de simple présence, d'attente ou de disponibilité pendant lesquelles le salarié, bien que n'exerçant aucune activité effective, reste, à la demande de son employeur, à sa disposition afin d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence ou de nécessité dans l'heure de l'appel.

Le temps d'intervention constitue du travail effectif.

Chaque astreinte effectivement réalisée par un salarié ouvre droit pour celui-ci au bénéfice d'une contrepartie sous forme de compensation financière ou de repos conformément aux dispositions légales.

Tant la forme (compensation financière ou repos) que le montant de la compensation financière ou la durée du repos sont fixés au sein de chaque association ou groupement dans le cadre de la négociation d'entreprise.

Si l'astreinte nécessite une intervention, les heures ainsi effectuées sont rémunérées comme travail effectif et donnent lieu, le cas échéant, à majoration et/ou à un repos compensateur conformément aux dispositions légales.

Les frais de déplacement occasionnés sont remboursés selon les barèmes fiscaux en vigueur, sauf pour les frais kilométriques si un véhicule est mis à la disposition de l'agent d'astreinte.

Le temps de trajet effectué à la demande de l'employeur, au cours d'une astreinte, du domicile au lieu de travail ou d'intervention, est considéré comme du travail effectif et est rémunéré comme tel, en sus du remboursement des frais occasionnés.

## **Article 8 | Mobilité des salariés**

Dans l'objectif de faciliter la mobilité des personnels au sein des associations ou groupements, la fédération ATMO France publie chaque mois la liste des postes vacants ou des créations de postes dans ces organismes. Les signataires recommandent qu'une priorité soit donnée, à compétence et à qualification équivalentes, aux demandes originaires des organismes.

Ces organismes, afin de permettre l'établissement de cette liste, s'engagent à faire connaître chaque mois à la fédération ATMO France leurs besoins en recrutement.

L'embauche par une association ou groupement d'un salarié issu d'une autre association ou groupement s'accompagne d'une reprise de l'ancienneté acquise précédemment.

Les salariés bénéficiaires de la mobilité instituée par le présent article bénéficient au sein de l'association ou du groupement d'accueil d'une période d'essai, non renouvelable.

## **Article 9 | *Prise en compte des congés spécifiques et absences***

Les parties conviennent que les congés et absences définis à l'article 19 et à l'alinéa 3 de l'article 23 de la convention collective nationale du 3 octobre 2001 des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (IDCC 2230) feront l'objet, à défaut d'accord existant, d'une négociation au sein des associations et groupements.

## **Article 10 | *La classification des salariés au moment de la transposition***

Les parties conviennent de la nécessité d'opérer une transposition de la classification professionnelle définie par l'annexe I de la convention collective nationale du 3 octobre 2001 des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (IDCC 2230) vers la classification de la convention collective de rattachement.

Les parties rappellent l'application du principe d'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes tel que défini par l'article L. 3221-2 du code du travail.

Pour positionner ses salariés, toute association ou groupement doit considérer prioritairement les critères de classification fixés par les annexes 1 et 2 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486). La grille de transposition en annexe présente, pour chaque position de l'annexe I de la convention collective nationale du 3 octobre 2001 des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (IDCC 2230), la correspondance *a minima* vers les annexes 1 et 2 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Lorsque la position attribuée entraîne une augmentation du salaire en raison du minimum correspondant au nouveau classement, l'augmentation est appliquée à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la notification de ce classement.

Lorsque le salarié d'une association ou groupement est titulaire d'un diplôme équivalent ou supérieur au niveau 7 (ancien niveau I), ou d'une formation professionnelle ou une pratique professionnelle reconnu dans la branche, ou s'il occupe une fonction ou des missions relevant de la fonction d'ingénieur ou de cadre, l'article 2 de la convention des bureaux d'étude techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486) s'applique et les salariés répondant aux critères de cet article sont classés ingénieurs et cadres.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle classification, tout salarié qui devait changer d'échelon dans les 6 (six) mois suivant l'application effective du présent accord par l'association ou le groupement, sera classé dans la position et le coefficient de la grille applicable en vertu de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486), correspondant au nouvel échelon acquis en raison de son ancienneté.

Le principe d'une proratisation de l'ancienneté acquise dans l'échelon, sera étudié au sein de chaque association et groupement.

## **Article 11 | *Santé et prévoyance***

Les garanties en matière de santé et de prévoyance en vigueur dans les associations et groupements continuent à produire leurs effets.

Les associations et groupements visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord veilleront à ce que les garanties dont bénéficie chaque salarié soient au moins équivalentes aux garanties minimales résultant des accords de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, relatifs à la santé et à la prévoyance, à savoir :

- accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance, modifié en dernière date par avenant étendu n° 6 du 12 septembre 2012 ;

- accord du 19 février 2013 relatif à la santé et aux risques psychosociaux ;
- accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé, modifié en dernière date par avenant étendu n° 4 du 3 novembre 2020.

## **Article 12 | Durée de l'accord. Date d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et est applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature. À cette date, la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (IDCC 2230) cessera de produire effet en totalité.

Toutefois, les parties conviennent de laisser un délai d'application maximal de six (6) mois aux associations et groupements en vue de se mettre en conformité. Pendant ce délai, la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (IDCC 2230) continuera de produire ses effets.

## **Article 13 | 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, compte tenu de l'objet du présent accord qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises, les associations et groupements ayant des objectifs en lien avec ceux des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux employeurs de moins de cinquante (50) salariés.

## **Article 14 | Conditions de révision de l'accord**

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 avis 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 la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

## **Article 15 | Conditions de dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de trois (3) mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec avis de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet.

La dénonciation totale ou partielle du présent accord n'entraîne pas dénonciation de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

## **Article 16 | Dépôt et extension de l'accord**

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

## **Article 17 | Conditions d'adhésion à l'accord**

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes et le cas échéant les annexes afférentes, les représentants signataires ont approuvé l'accord au nom de leur organisation.

*Fait à Paris, le 15 juillet 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Annexe** Grille de transposition de la classification des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air vers la classification de rattachement de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

Classification des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air				Classification des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils			
Catégorie	Échelon	Coefficient	Salaire minimal hiérarchique		Position	Coefficient	Salaire minimal hiérarchique
7	1	255	1 307,13 €	ETAM	1.1.	230	1 558,80 €
	2	268	1 373,77 €				
	3	282	1 445,53 €				
	4	296	1 517,30 €				
	5	311	1 594,19 €		1.2.	240	1 587,50 €
	6	327	1 676,20 €				
	7	344	1 763,34 €				
	8	362	1 855,61 €				
	9	381	1 953,01 €		1.3.	250	1 618,50 €
	10	401	2 055,53 €				
	11	422	2 163,17 €				
	12	444	2 275,94 €				
6	1	310	1 589,06 €	ETAM	2.1.	275	1 683,75 €
	2	326	1 671,08 €				
	3	344	1 763,34 €				
	4	363	1 860,74 €				
	5	384	1 968,38 €		2.2.	310	1 786,70 €
	6	406	2 081,16 €				
	7	430	2 204,18 €				
	8	457	2 342,58 €				
	9	485	2 486,11 €		2.3.	355	1 922,60 €
	10	515	2 639,89 €				
	11	549	2 814,17 €				
	12	585	2 998,71 €				

Classification des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air				Classification des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils			
Catégorie	Échelon	Coefficient	Salaire minimal hiérarchique		Position	Coefficient	Salaire minimal hiérarchique
5	1	390	1 999,14 €		3.1.	400	2 059,80 €
	2	410	2 101,66 €				
	3	432	2 214,43 €				
	4	455	2 332,33 €				
	5	481	2 465,61 €				
	6	509	2 609,13 €				
	7	539	2 762,91 €		3.2.	450	2 210,30 €
	8	572	2 932,07 €				
	9	607	3 111,48 €				
	10	645	3 306,27 €				
	11	688	3 526,69 €				
	12	733	3 757,36 €				
4	1	450	2 306,70 €		3.3.	500	2 355,80 €
	2	473	2 424,60 €				
	3	499	2 557,87 €				
	4	526	2 696,28 €				
	5	557	2 855,18 €		IC	2.1.	105 ou 115 2 186,10 € ou 2 394,30 €
	6	589	3 019,21 €				
	7	623	3 193,50 €				
	8	662	3 393,41 €				
	9	703	3 603,58 €				



Classification des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air				Classification des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils			
Catégorie	Échelon	Coefficient	Salaire minimal hiérarchique		Position	Coefficient	Salaire minimal hiérarchique
3	10	747	3 829,12 €				
	11	796	4 080,30 €				
	12	849	4 351,97 €				
	1	548	2 809,05 €		2.2.	130	2 706,60 €
	2	562	2 880,81 €				
	3	594	3 044,84 €				
	4	628	3 219,13 €		2.3.	150	3 123,00 €
	5	669	3 429,29 €				
	6	712	3 649,71 €				
	7	758	3 885,51 €				
	8	813	4 167,44 €				
	9	872	4 469,87 €				
	10	935	4 792,81 €				
	11	1 010	5 177,26 €				
	12	1 091	5 592,47 €				
2	1	585	2 998,71 €		3.1.	170	3 490,10 €
	2	614	3 147,36 €				
	3	649	3 326,77 €				
	4	686	3 516,44 €		3.2.	210	4 311,30 €
	5	731	3 747,11 €				
	6	779	3 993,15 €				
	7	830	4 254,58 €				
	8	890	4 562,14 €				
	9	955	4 895,33 €				
	10	1 024	5 249,02 €				
	11	1 106	5 669,36 €				
	12	1 194	6 120,44 €				

Classification des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air				Classification des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils			
Catégorie	Échelon	Coefficient	Salaire minimal hiérarchique		Position	Coefficient	Salaire minimal hiérarchique
1	1	635	3 255,01 €		3.1.	170	3 490,10 €
	2	667	3 419,04 €				
	3	705	3 613,83 €				
	4	746	3 824,00 €				
	5	794	4 070,04 €		3.2.	210	4 311,30 €
	6	846	4 336,60 €				
	7	901	4 618,53 €				
	8	966	4 951,72 €				
	9	1 036	5 310,54 €		3.3.	270	5 543,10 €
	10	1 111	5 694,99 €				
	11	1 200	6 151,20 €				
	12	1 296	6 643,30 €				

**Accord du 27 mai 2021**  
relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A

NOR : ASET2150876M

IDCC : 733

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

**FDCF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans un environnement de plus en plus concurrentiel, où les acteurs de vente en ligne menacent la pérennité des entreprises, le commerce de détail doit s'adapter en relevant plusieurs défis afin de renforcer leur compétitivité et préserver ainsi l'emploi sur le territoire national.

Renforcer les compétences des salariés par la formation certifiante, pour permettre aux entreprises du commerce de faire face aux mutations économiques et sociales, et pour sécuriser leurs parcours professionnels, devient donc un enjeu majeur.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit Pro-A), une nouvelle voie d'accès à la formation, par l'alternance, pour les salariés déjà en poste.

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a notamment confié aux branches professionnelles la détermination d'une liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance.

Ces certifications doivent respecter les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Prenant acte des opportunités liées au nouveau dispositif de la « Pro-A » et conscients des enjeux identifiés dans les entreprises du commerce des détaillants en chaussures, les partenaires sociaux adoptent les dispositions qui suivent pour la mise en œuvre du dispositif dans les entre-

prises dans le respect des articles L. 6324-1 et suivants du code du travail précitées et déterminent les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance.

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

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui des rapports entre les employeurs relevant des activités de vente de détail du commerce de la chaussure, classées sous le code NAF n° 47.72A et exploitant sous l'autorité directe d'une même direction un nombre de 1 à 4 magasins et le personnel employé sur l'ensemble du territoire français, y compris les départements d'outre-mer.

Sont exclues du champ d'application les entreprises qui, du fait de leur affiliation syndicale, appliquaient la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 31 mars 1980, modifiant l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973. Le présent accord s'applique également à la fédération nationale des syndicats de détaillants en chaussures de France dans les rapports avec son personnel.

Il est entendu que le code NAF n'est déterminant que s'il correspond à l'activité principale et réelle de l'entreprise ou de l'établissement.

Les entreprises exploitant, sous l'autorité directe d'une même direction, un nombre minimum de 5 magasins relèvent de cet accord si, du fait de leur affiliation syndicale, elles appliquaient la convention collective nationale des détaillants en chaussures à la date d'entrée en vigueur de son avenant n° 3 du 31 mars 1980.

### **Article 2 | Salariés visés**

Les modalités du présent accord s'appliquent aux salariés entrant dans le champ des dispositions légales – salariés en CDI, salariés bénéficiaires d'un CUI à durée indéterminée, et salariés placés en activité partielle – dont la qualification est inférieure à un niveau déterminé par décret et correspondant au grade de licence.

### **Article 3 | Objet de la « Pro-A »**

Le dispositif de la « Pro-A » a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

La formation organisée au titre de la « Pro-A » repose sur l'alternance entre enseignements généraux, professionnels et technologiques, délivrés par un organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

### **Article 4 | Certifications visées**

Pour répondre aux enjeux socio-économiques majeurs de la branche, à la forte mutation de l'activité de commerce de détail et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, la branche des détaillants en chaussures a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A », en annexe de l'accord.

La reconversion ou promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

### **Article 5 | Durée de la « Pro-A » et de la formation**

La « Pro-A » s'étend sur une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Cependant, cette durée ne s'applique pas dès lors que l'action de formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (Cléa) ou lorsqu'elle concerne les actions permettant la validation des acquis de l'expérience.

Ainsi, la durée de la « Pro-A » peut être inférieure à 6 mois ou supérieure à 12 mois pour l'obtention du certificat Cléa et la mise en œuvre de la VAE. Le salarié n'est donc pas tenu d'un contingent minimal de durée de formation.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent que la durée de la « Pro-A » peut être portée à 24 mois si la nature de la qualification visée l'exige.

La durée minimale peut être portée à 36 mois pour les salariés de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de travail en cours. La durée de la formation ne peut être inférieure à 150 heures.

Toutefois cette durée pourra être portée à 50 % de la durée totale du contrat de travail en cours lorsque le référentiel de la certification l'exige.

La formation a lieu sur le temps de travail. Elle peut s'effectuer en dehors du temps de travail avec l'accord écrit du salarié et dans la limite de 30 heures par an par salarié.

La rémunération du salarié est maintenue en cas de formation effectuée sur le temps de travail. Pour le salarié en reconversion ou promotion par alternance, la rémunération peut être prise en charge par l'opérateur de compétences selon les modalités prévues au 5° du II de l'article L. 6332-14 du code du travail et dans les conditions déterminées par décret.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## **Article 6 | *Prise en charge financière***

Le niveau de prise en charge financière de la « Pro-A » sera effectué conformément aux règles de prise en charge déterminées par l'OPCO de la branche.

## **Article 7 | *Mise en œuvre***

La mise en œuvre d'une action de reconversion ou promotion par l'alternance doit prévoir :

- une formation en alternance prévoyant, dans une progression pédagogique cohérente, des temps réguliers de formation alternés en centre de formation et en entreprise ;
- un avenant au contrat de travail.

L'action de reconversion ou de promotion par l'alternance peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sous réserve dans ce dernier cas, de l'accord de l'employeur.

## **Article 8 | *Tutorat***

Le salarié en « Pro-A » bénéficie de l'aide d'un tuteur choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en lien avec l'objectif de professionnalisation visé.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le salarié en reconversion ou promotion par alternance ;

- organiser l’activité du salarié dans l’entreprise et de contribuer à l’acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l’emploi du temps du salarié ;
- participer à l’évaluation du suivi de la formation.

L’employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

#### **Article 9 | *Entrée en vigueur et durée, conditions de révision et dénonciation du présent accord, dépôt, publicité, et extension***

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d’extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu’énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d’extension, selon les dispositions légales en vigueur.

Il fera l’objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Compte tenu de l’objet d’intérêt général des présentes dispositions instituées en raison des spécificités du secteur d’activité et de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, il n’y a pas lieu de prévoir dans cet accord de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 27 mai 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Liste des certifications pour accord « Pro-A »

Métier	Sanction	Libellé	N° fiche RNCP	Niveau
Vendeur en magasin de chaussures	CQP	CQP vendeur chausseur expert	9105	4
	Bac pro	Métiers du commerce et de la vente/ option A animation et gestion de l'espace commercial	32208	4
	Titre pro	Vendeur(se) conseil en magasin	13620	4
Manager/ Responsable de magasin	BTS	Management des unités commerciales	462	5
	BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	34030	5

### Argumentaire général

Les études menées sur l'impact du digital dans les entreprises du commerce, et notamment dans les commerces de détaillants en chaussure (étude « Principales transformations numériques et impacts sur la branche des détaillants en chaussure et de ses métiers »<sup>[1]</sup>) sous l'égide du ministère de l'économie montrent que le secteur doit faire face à un certain nombre d'enjeux pour subsister :

- enjeu concurrentiel de plus en plus fort et développement du e-commerce : concurrence de la vente en ligne (Amazon, Sarenza, Spartoo...) qui diminue les parts de marché qui engendre un enjeu d'innovation pour les entreprises afin de faire face aux nouveaux concurrents sur le marché et de développement de nouveaux services et de nouveaux circuits de distribution (vente en ligne, gestion d'un CRM, magasins connectés, nouveaux supports de communication) ;
- enjeu numérique : les nouvelles technologies (Web 2.0, numérisation et Big Data : intégration d'outils numériques et de solutions logicielles dans la réalisation de tout ou partie des activités du travail) qui transforment les tendances du marché, et accélèrent l'intégration de solutions hybrides physique/digital dans les points de vente ;
- enjeu vis-à-vis de la clientèle qui souhaite plus de simplicité dans l'accès à l'information, aux produits et dans le processus d'achat, une personnalisation de la relation client et le « réenchantement de l'expérience d'achat », et l'accompagnement de la montée en gamme (qualité de vente/lien avec le digital) des vendeurs de proximité ;
- enjeu environnemental : la recherche d'un nouveau modèle économique de développement durable (recyclage des chaussures, baisse du gaspillage...), réflexions autour de la création de boutiques éco-responsables et de la formation de vendeurs notamment au recyclage des chaussures (cordonnerie) ;

[1] Étude « Principales transformations numériques et impacts sur la branche professionnelle des détaillants en chaussure et de ses métiers », Etude Edec menée par l'OPCA Agefos PME de branche, sous l'égide du Ministère de l'économie et des finances.

- besoin de développement de compétences en conseil et vente : impératif de valoriser la valeur ajoutée « boutique » face à la vente en ligne (connaissance produits, boutique multi-services...);

#### **CQP vendeur chausseur expert RNCP 9105 niveau 4**

Le CQP vendeur chausseur expert a été créé en 2008 par la branche professionnelle des détaillants en chaussure. Création justifiée par le constat qu'il n'existait pas de diplôme de l'éducation nationale (CAP, BEP, Bac pro, BTS...) associant la double compétence « vente » d'une part, « produit » de l'autre.

Un groupe de travail initié en 2004/2005 entre les représentants de la branche, les acteurs locaux et les industriels de la chaussure a permis de repérer un besoin de professionnalisation des vendeurs spécialisés dans la chaussure et plus spécifiquement le moyen/haut de gamme pour résister tant à la concurrence des succursalistes, des grandes surfaces spécialisées et du e-commerce (Sarenza, Spartoo...).

Cette certification de branche permet de professionnaliser des vendeurs à des fonctions commerciales spécialisées dans la chaussure avec d'importants apports dans le domaine de la connaissance du pied, dans le domaine du chaussant et celui du produit : techniques de fabrication, matériaux, entretien...

Actuellement en cours de renouvellement au RNCP pour 2021, la branche travaille sur l'intégration du numérique dans les référentiels d'activité et de compétences à tous les niveaux.

Dès la création de ce CQP, il a été intégré dans la classification de la branche. Son obtention permet d'accéder à l'échelon supérieur de la classification et donc concourt à la promotion professionnelle des titulaires. Il est également un atout dans l'évolution de vendeur à responsable de magasin.

#### **Bac pro métiers du commerce et de la vente 32208 niveau 4 validé par le ministère de l'Éducation nationale**

L'obtention de ce diplôme permet une évolution professionnelle dans ou hors de la branche.

L'obtention d'un diplôme national de niveau 4 favorise une promotion professionnelle.

#### **BTS MUC 462 niveau 5 validé par le ministère chargé de l'enseignement supérieur.**

L'obtention de ce diplôme permet une évolution professionnelle dans ou hors de la branche.

L'obtention d'un diplôme national de niveau 5 favorise une promotion professionnelle.

#### **BTS NDRC 34030 niveau 5 validé par le ministère chargé de l'enseignement supérieur.**

L'obtention de ce diplôme permet une évolution professionnelle dans ou hors de la branche.

L'obtention d'un diplôme national de niveau 5 favorise une promotion professionnelle. Compte tenu des compétences qu'il permet d'acquérir dans le champ du numérique, il offre des perspectives d'emploi, d'évolution sociales et professionnelles dans et hors branche.

#### **Titre Pro vendeur/se conseil en magasin 13620 niveau 4 validé par l'AFPA/DGEFP.**

L'obtention de ce titre délivré par le ministère du travail permet une évolution professionnelle pour des salariés faiblement qualifiés.



Convention collective nationale

IDCC : 3097 | **PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE**  
**(19 JANVIER 2012)**

(Étendue par arrêté du 31 mars 2015,  
*Journal officiel* du 10 avril 2015)

### **Accord du 28 juin 2021**

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

NOR : ASET2150851M

IDCC : 3097

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

**SPI ;**

**API ;**

**UPC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNTPCT ;**

**F3C CFDT ;**

**SPIAC CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire, les partenaires sociaux de la production cinématographique et de films publicitaires prennent la mesure de la baisse d'activité auxquelles sont confrontées les entreprises de la branche.

Dès le mois de février 2020, l'activité des entreprises relevant du secteur culturel a été directement impactée par les mesures administratives prises pour lutter contre la propagation de l'épidémie de « Covid-19 ». L'exploitation cinématographique, dont la production dépend en partie pour son financement, demeure celle dont les perspectives de reprise d'activité sont les plus incertaines.

À ce titre, dans le cadre des mesures prises par les autorités gouvernementales, la production cinématographique et publicitaire compte parmi les secteurs d'activité « protégés », particulièrement affectés par la crise sanitaire (liste des secteurs S1 issue du décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 modifié).

L'activité de tournage des sociétés de production a été presque totalement interrompue de mars à juillet 2020. Plusieurs facteurs ont ensuite permis une reprise progressive de l'activité :

- d'une part, les partenaires sociaux de la branche ont œuvré pour permettre cette reprise dans des conditions garantissant la santé et la sécurité des professionnels, en élaborant un guide de préconisations de santé et de sécurité sanitaire dans le cadre institutionnel du comité paritaire de prévention, d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production de films cinématographiques et de films publicitaires (CPPHSCT) ;
- d'autre part, le Centre national de la cinématographie et de l'image animée (CNC) a mis en place un fonds de garantie visant à indemniser certains sinistres liés notamment à l'interruption des tournages suite à la contamination de salariés de l'équipe technique ou artistique par le « Covid-19 ».

Depuis le mois de juin 2020, si l'activité des sociétés de production cinématographique et de films publicitaires a pu en grande partie reprendre, une partie des tournages se trouve toujours reportée dès lors qu'ils nécessitent des déplacements à l'étranger.

Dans ce contexte, on constate une baisse de plus de 20 % du nombre de films présentés à l'agrément des investissements et de production du CNC en 2020 par rapport aux deux années précédentes (239 films en 2020 contre 301 en 2019 et 300 en 2018<sup>[1]</sup>).

En outre, les investissements dans les films agréés en 2020 sont en baisse de près de 30 % (783,93 millions d'euros contre habituellement autour d'un milliard d'euros), avec une nette chute des investissements étrangers dans les films réalisés en coproduction internationale bilatérale ou dans le cadre de l'accord de coproduction multilatéral européen (– 54,1 %). On constate en 2020 une diminution de 10 % du montant moyen du devis des films d'initiative française.

De plus, les investissements des chaînes de télévision dans la production cinématographique sont également en forte baisse tant du point de vue des financements (– 24,7 %) que du nombre de films (– 44 %).

Les salles de cinéma, fermées par arrêté dès le 14 mars 2020, ont depuis peu connaissance d'un calendrier prévisionnel de réouverture à partir du 19 mai 2021 avec cependant, des jauges réduites au moins pendant les 6 premières semaines. Ces annonces restent conditionnées à la non-dégradation des conditions sanitaires, situation qui ne saurait être considérée comme acquise.

De surcroît, en 2020, la fréquentation des salles a chuté de près de 70 %<sup>[2]</sup>, et la sortie de plus de 400 films est différée, voire compromise, ce qui se répercute sur le résultat et la situation de trésorerie des sociétés de production dès lors que les apports des différents investisseurs ne sont versés qu'au premier jour d'exploitation des œuvres qu'ils ont financées.

Cette situation se répercute sur les perspectives de financement pour les années à venir et entraîne donc un report de la mise en œuvre d'un certain nombre de projets. Pour cette raison, certaines entreprises se trouvent confrontées à des baisses d'activité notables et durables.

Le volume de l'activité permanente des sociétés de production est donc soumis aux aléas du contexte sanitaire et leurs effets sur la distribution et l'exploitation des films en salles. Il en résulte la nécessité de mettre en place la possibilité de recourir à l'activité partielle de longue durée en vue de permettre la préservation des emplois attachés à l'activité permanente des entreprises de production.

[1] Sources : études « La production cinématographique en 2020 », CNC, 30 mars 2021 ; « La production cinématographique en 2019 », CNC, 31 mars 2020 ; « La production cinématographique en 2018 », CNC, 18 mars 2019.

[2] Source : étude « Fréquentation cinématographique 2020 », CNC, 30 décembre 2020.

En termes d'effectifs, le nombre d'emplois en CDDU est une donnée particulièrement pertinente pour apprécier l'activité de production des films cinématographiques et publicitaires, ceux-ci représentant plus de 90 % de l'emploi de la branche.

Entre avril et juillet 2020, l'emploi de techniciens et artistes du spectacle correspond à moins de 50 % de l'activité de 2019<sup>[1]</sup> dans la branche de la production cinématographique. Au total, l'activité de 2020 correspond à 73 % de l'activité de 2019 et le nombre de jours de tournage recensé a baissé de plus de 30 % pour les films de fiction d'initiative française<sup>[2]</sup>.

L'emploi a été impacté de façon variable selon les entreprises et selon les activités.

Pour les sociétés ayant un code APE 5911B (production de films institutionnels et publicitaires), on constate en 2020<sup>[3]</sup> :

- une baisse du nombre de CDDU de 29,37 % par rapport à 2019 ;
- une baisse du nombre de CDD de 46,01 % par rapport à 2019 ;
- une baisse du nombre de CDI de 6,25 % par rapport à 2019.

Pour les sociétés ayant un code APE 5911C (production de films cinématographiques), on constate en 2020<sup>[4]</sup> :

- une baisse du nombre de CDDU de 21,04 % par rapport à 2019 ;
- une stabilité du nombre de CDD par rapport à 2019 ;
- une hausse du nombre de CDI de 4,55 % par rapport à 2019.

Pour les sociétés ayant un autre code APE, on constate en 2020<sup>[4]</sup> :

- une baisse du nombre de CDDU de 31,17 % par rapport à 2019 ;
- une baisse du nombre de CDD de 27,22 % par rapport à 2019 ;
- une baisse du nombre de CDI de 2,19 % par rapport à 2019.

Concernant l'emploi permanent, on observe en 2020 un écart négatif entre le nombre d'arrivées et de départs en CDI<sup>[4]</sup> :

- de – 31 dans les sociétés ayant un code APE 5911B (production de films institutionnels et publicitaires) ;
- de – 348 dans les sociétés ayant un code APE 5911C (production de films cinématographiques) ;
- de – 63 dans les sociétés ayant un autre code APE.

Les difficultés liées au développement de nouveaux projets ont une incidence directe sur l'emploi permanent de la branche, cette activité étant principalement assurée par des salariés en CDI et en CDD de droit commun.

Les sociétés de production bénéficient jusqu'à la fin du mois de juin 2021 d'un régime d'activité partielle aménagé, avec une allocation d'activité partielle équivalente à l'indemnité versée aux salariés (hors cotisations prévoyance et congés spectacle soit environ 18 % de charges). Cependant, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, le reste à charge des employeurs va augmenter progressivement pour être porté à 40 % (les cotisations prévoyance et congés spectacle s'y ajoutant).

S'agissant du périmètre de cet accord, qui sera évoqué ci-dessous, il nous semble déterminant dès ce préambule de relever que les emplois de notre secteur sont très majoritairement pourvus par des CDD d'usage de courte ou très courte durée, en fonction de la temporalité

[1] Source : impact de la crise sanitaire sur l'emploi intermittent dans le spectacle, Unedic (document à la date du 30 mars 2021).

[2] Source : étude « Fréquentation cinématographique 2020 », CNC, 30 décembre 2020.

[3] Source : données statistiques de la branche, Audiens, février 2021.

[4] Source : données statistiques de la branche, Audiens, février 2021.

du projet pour lequel ils sont conclus. Or, cette situation d'emploi est incompatible avec les conditions de l'activité partielle de longue durée (APLD). Lors de leurs échanges, les partenaires sociaux ont regretté que le législateur n'ait pas proposé une solution qui soit adaptée à la typologie si particulière de leurs emplois. Pour ces salariés, la prolongation de l'activité partielle de droit commun, sans reste à charge, semble être la seule solution pour sécuriser la reprise d'activité et limiter la précarisation de cette population de travailleurs durant cette période de crise.

Toutefois, en responsabilité, les organisations signataires du présent accord ont choisi de déployer le dispositif de l'APLD pour les salariés dit "permanents", dont les conditions d'emploi sont définies dans le titre IV de la convention collective.

Néanmoins, si la situation devait évoluer en faveur de l'éligibilité des salariés non permanents (CDDU, CDD de courte durée...) au dispositif d'APLD, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir, à la première demande de l'une d'entre elles, afin d'échanger sur l'opportunité et les modalités d'élargissement du champ des salariés visés par le présent accord.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un régime d'activité partielle de longue durée dans la branche de la production cinématographique et publicitaire, conscients des impacts de long terme que la crise sanitaire aura sur l'activité des sociétés de production et par suite sur les salariés permanents de ces sociétés.

## **Article 1<sup>er</sup> | Périmètre de l'accord**

### **Article 1.1 | Champ d'application professionnel**

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production cinématographique et publicitaire du 19 janvier 2012 (IDCC 3097) et à leurs salariés définis au titre IV de cette convention, y compris les dirigeants titulaires d'un contrat de travail.

Ainsi, tous les salariés attachés à l'activité permanente de ces entreprises, quelle que soit la nature de leur contrat de travail en cours de validité au moment de la mise en place du dispositif d'APLD, ont vocation à pouvoir bénéficier du présent dispositif d'activité partielle de longue durée. S'agissant des salariés en CDD de remplacement, ils pourront bénéficier de l'APLD dès lors que la durée de leur contrat sera au moins égale à 3 mois.

### **Article 1.2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Considérant que la branche de la production cinématographique et publicitaire (IDCC 3097) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail.

### **Article 1.3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de plus de 50 salariés**

Conformément à l'article 244 de la loi n° 2020-1721 de finances pour 2021, les entreprises de plus de 50 salariés qui ont bénéficié des crédits ouverts au titre de l'APLD sont tenues :

- d'établir un bilan simplifié de leurs émissions de gaz à effet de serre ;
- de publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle sur le site du ministère du travail ;
- de communiquer à leur comité social et économique (CSE) le montant, la nature et l'utilisation des aides dont elles bénéficient au titre des crédits de la mission « Plan de relance », dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

### Article 2.1 | Philosophie de l'accord

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui seront un facteur essentiel à la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise pleine et entière de l'activité lorsque celle-ci interviendra. Cet objectif implique notamment d'éviter les licenciements pour motif économique.

Les organisations de salariés et les organisations d'employeurs rappellent également que la mise en situation en activité partielle doit reposer exclusivement sur des critères objectifs et sur une réduction de l'activité de l'entreprise, dès lors que les salariés sont susceptibles d'être visés par un licenciement économique du fait même de cette réduction.

### Article 2.2 | Durées

Le bénéfice du présent dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six (36) mois consécutifs, étant précisé que le décompte est réalisé en mois civils.

Il n'est pas cumulable, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.

La durée de la période d'activité partielle déployée au sein de chaque entreprise souhaitant se fonder sur le présent accord sera déterminée dans un document unilatéral, étant précisé que l'homologation est donnée au plus pour 6 mois renouvelables.

### Article 2.3 | Réduction maximale d'activité

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée du travail du salarié.

La réduction d'horaire s'apprécie, pour chaque salarié concerné, sur la durée d'application du dispositif prévue par le présent accord (cf. article 2.2). Son application peut conduire à alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dès lors que la durée moyenne d'activité reste, sur la période totale d'application du dispositif, de 60 % en moyenne.

Par dérogation à ce qui précède, la réduction d'activité pourra être portée à 50 % si la situation de l'entreprise le justifie. Tel est notamment le cas :

- des entreprises qui ont subi une perte de CA d'au moins 50 %, caractérisée en comparant, le chiffre d'affaires (CA) mensuel moyen de l'année 2019, 2018 ou 2017, au CA mensuel constaté lors de la décision de recourir à l'APLD ou au CA mensuel moyen de l'année au cours de laquelle il est décidé de recourir à l'activité partielle ;
- des entreprises dont au moins un film était en financement et fabrication en 2019 et n'a pas pu sortir en salles en 2020-2021.

La détermination de ce « CA » prend en compte le montant des produits issus de la conception et de la commercialisation des œuvres cinématographiques (production, distribution, exploitation, exportation, diffusion), et les aides publiques perçues pour ces mêmes activités (CNC, régions...).

Le recours à cette dérogation doit être argumenté et expressément figurer au document unilatéral soumis à homologation de l'autorité administrative visé à l'article 3.1 du présent accord.

## **Article 2.4 | Information des salariés et des institutions représentatives du personnel**

### **Article 2.4.1 | Information des salariés**

Les salariés placés en situation d'activité partielle de longue durée sont informés par l'employeur ou son représentant :

- de leur mise en activité partielle et de sa durée ;
- de leur taux d'activité moyen sur la durée d'application du dispositif, les précisions sur les fluctuations hebdomadaires pouvant résulter de la communication ultérieure d'un calendrier transmis au moins un jour ouvrable avant son application ;
- des dispositifs de formation pouvant être mis en place au profit des salariés placés en APLD afin qu'un échange puisse s'opérer sur ce sujet ;
- de la date de fin d'application du dispositif d'APLD, avec un délai de prévenance minimum de 2 jours ouvrables.

### **Article 2.4.2 | Information des institutions représentatives du personnel**

Le comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté préalablement à la mise en œuvre de l'APLD dans l'entreprise (document unilatéral) ou du renouvellement de la demande d'homologation.

Elles sont, en outre, informées trimestriellement durant le déploiement du dispositif d'APLD au sein de l'entreprise.

### **Article 2.5 | Indemnisation des salariés**

Le salarié placé en activité partielle de longue durée dans le cadre du présent dispositif reçoit, de son employeur, une indemnité horaire, calculée au prorata de la durée de mise en activité partielle, correspondant à un pourcentage rémunération horaire brute habituelle.

Cette indemnité horaire versée par l'employeur correspond à 70 % de la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail, ramenée à un montant horaire, sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Elle ne peut pas être inférieure au plancher horaire légal ni dépasser un plafond de 4,5 Smic horaire.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en heures ou en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation avec un taux, une assiette, un plancher et un plafond analogues à ceux décrits ci-dessus.

Pour les salariés en forfait jours, l'indemnité d'activité partielle est déterminée par journée ou demi-journée non travaillée, selon une équivalence de :

- 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.

### **Article 2.6 | Engagements en matière de maintien de l'emploi**

La rupture du contrat de travail pour motif économique<sup>[1]</sup> ne pourra concerner aucun salarié de l'entreprise pendant la durée de recours au dispositif d'APLD.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, en cas de manquement à l'interdiction définie ci-avant, pour chaque rupture, l'employeur s'expose au remboursement d'une

[1] Article L. 1233-3 du code du travail.



somme égale au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre des allocations d'APLD et le nombre de salariés placés en APLD (équivalent à l'allocation d'APLD moyenne multipliée par le nombre de licenciement pour motif économique).

Par exception, la DIRECCTE peut renoncer à revendiquer tout ou partie de ce remboursement s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Il en va de même si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le préambule au présent accord ou le document unilatéral de l'employeur présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise, de l'établissement, du groupe.

L'engagement de maintien de l'emploi ne s'applique pas aux plans de départs volontaires, aux ruptures conventionnelles individuelles ou collectives et aux ruptures ne reposant pas sur un motif économique.

Comme pour l'activité partielle de droit commun, des recrutements pendant la période d'APLD sont autorisés, hormis les cas où ces recrutements auraient pour finalité l'exécution des missions des salariés placés en APLD.

## **Article 2.7 | Engagements en matière de formation professionnelle**

Les partenaires sociaux de la branche rappellent l'importance de la formation professionnelle pour permettre aux salariés de maintenir et de développer leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle. Ils conviennent de l'opportunité de mettre en place des actions de formation à destination des salariés durant les périodes d'activité partielle de longue durée.

À cet effet, plusieurs dispositifs sont à la disposition des entreprises et des salariés. Les employeurs sont dans ce cadre invités à envisager une réflexion globale sur la politique de formation de l'entreprise. Les salariés pourront y être associés par le biais d'entretiens avec leurs responsables hiérarchiques à l'occasion desquels ils pourront faire part de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

Il est conseillé aux entreprises d'avoir un échange préalable avec leur conseiller AFDAS pour déterminer quel(s) dispositif(s) il serait pertinent de mettre en œuvre au sein de leur structure.

### *Prestations d'appuis-conseils*

Avant d'avoir recours à l'APLD ou en complément, les entreprises peuvent solliciter les prestations d'appuis-conseils mises en place par l'AFDAS.

Il s'agit de prestations d'une durée de 1 à 5 jours réalisées par des cabinets de consultants spécialisés permettant aux entreprises de bénéficier d'un diagnostic, d'un accompagnement et d'un plan d'actions correspondant à leurs objectifs.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, ces prestations sont intégralement co-financées par l'AFDAS dans le cadre de l'EDEC Culture, Création, Communication et par le plan d'investissement dans les compétences.

- appui-conseil ressources humaines : construire un plan d'actions pour améliorer ses pratiques RH et développer les compétences de ses collaborateurs ;
- appui-conseil rebondir : construire une stratégie de sortie de crise réussie ;
- appui-conseil responsabilité sociétale et environnementale : élaborer un plan d'action RSE en phase avec le projet et la stratégie de l'entreprise ;
- appui-conseil transformation digitale : construire et mettre en œuvre un plan d'action opérationnel pour réussir la transformation digitale sur différents volets ;

- appui-conseil égalité femmes-hommes : construire un plan d'action pour mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle.

### *FNE Formation*

Afin de financer les coûts pédagogiques des actions de formations concourant au développement des compétences, les entreprises peuvent avoir recours au FNE Formation, géré par l'AFDAS.

L'AFDAS et l'État ont en effet conclu une convention FNE-Formation, applicable jusqu'au 31 décembre 2021 au jour de conclusion du présent accord.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, qui composent la branche professionnelle, ce dispositif permet de prendre en charge l'intégralité des coûts pédagogiques des parcours de formation mis en place.

Les actions de formation éligibles sont celles prévues aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail, dont celles permettant d'obtenir une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du même code, à l'exception de celles relevant de l'obligation de formation générale à la sécurité et des formations par alternance.

Les actions de formation visées ne doivent pas être une simple adaptation au poste de travail mais avoir une visée qualitative, il est donc recommandé qu'elles s'étendent sur plusieurs semaines ou mois, dans la limite légale de 12 mois.

Elles doivent être organisées sous la forme d'un parcours permettant aux salariés de maintenir et développer leurs compétences :

- parcours reconversion : permet à un salarié de changer de métier, d'entreprise ou de secteur d'activité ;
- parcours certifiant : donne accès à un diplôme, un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle ou des compétences socles ;
- parcours compétences spécifiques au contexte « Covid-19 » : doit permettre d'accompagner les différentes évolutions qui s'imposent à l'entreprise pour sa pérennité et son développement (nouveaux marchés, nouveaux modes d'organisation et de gestion...) ;
- parcours anticipation des mutations : permet de former à des thématiques stratégiques pour le secteur et d'accompagner les salariés dans leur montée en compétences et leur appropriation des outils et méthodes de travail dans le cadre des transitions numériques et écologiques.

Le FNE Formation peut également financer des actions de VAE ou des bilans de compétences.

La période de démarrage des formations doit, au jour de la conclusion du présent accord, être comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2021. Les conditions de prise en charge des actions de formations dans le cadre du FNE Formation au-delà de cette date dépendront de la prolongation éventuelle de la convention conclue avec l'État.

### *Plan de développement des compétences*

En complément des dispositifs précédemment listés, les employeurs peuvent également former leurs salariés dans le cadre du plan de développement des compétences défini au niveau de l'entreprise. Conformément à l'article L. 6313-1 du code du travail, celui-ci peut inclure des actions de formation (maintien dans l'emploi, adaptation au poste de travail), des bilans de compétences, des validations d'acquis de l'expérience et des formations par apprentissage.

Il est rappelé que l'AFDAS finance ces actions de formations pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la limite de 3 200 € pour celles de moins de 11 salariés (3 350 € pour les entreprises non assujetties à la TVA) et de 3 800 € pour celles de plus de 11 salariés (4 200 € pour les entreprises non assujetties à la TVA).



Des financements supplémentaires peuvent s'ajouter en application du plan de formation conventionnel, à hauteur de 2 400 € pour les entreprises de moins de 11 salariés et de 150 % de la contribution versée en N – 1 pour les entreprises de plus de 11 salariés (sans pouvoir être inférieurs à 2 400 €).

### *Compte personnel de formation*

Les salariés placés en activité partielle de longue durée peuvent également recourir à leur compte personnel de formation (CPF) pour financer des actions de formation de leur choix.

Ce compte étant personnel, il leur appartient d'identifier la formation de leur choix et de procéder aux démarches pour la financer par l'intermédiaire de la plate-forme dédiée.

## **Article 3 | Formalités**

Les formalités correspondent à celles issues de la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord. Elles sont rappelées ci-dessous pour mémoire.

En cas de modification de la législation en vigueur, la rédaction du présent article ne saurait s'entendre comme la volonté d'imposer une norme dérogatoire. Dès lors, les formalités évolueront afin de rester au plus près des exigences légales et réglementaires.

### **Article 3.1 | Document unilatéral élaboré par l'employeur**

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

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement informé et consulté sur ce document.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

- le cas échéant, le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité, qui pourra compléter le diagnostic établi en préambule du présent accord ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les activités et des catégories de salariés auxquels s'applique le dispositif, qui doivent appartenir au champ d'application défini à l'article 1.1 ci-dessus, étant précisé que l'APLD est un dispositif collectif qui exclut l'individualisation de son application ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale, dans les conditions de l'article 2.3 ;
- les engagements spécifiques en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés, notamment dans les conditions visées au 2.6 et 2.7 ;
- les modalités d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales présentes dans l'entreprise sur la mise en œuvre de l'APLD.

### **Article 3.2 | Demande d'homologation du document unilatéral**

Le document unilatéral élaboré par l'employeur doit faire l'objet d'une homologation par l'autorité administrative.

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur conformément au présent accord collectif sera adressée à la Direccte où est implantée l'entreprise concernée par voie dématérialisée à l'adresse suivante : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Si un CSE existe au sein de l'entreprise, son avis préalable devra être joint au document unilatéral.

Celle-ci dispose d'un délai de 21 jours pour prendre sa décision à compter de la réception de la demande complète. À défaut de réponse dans ce délai, le silence gardé par l'autorité administrative vaut décision d'homologation.

La décision d'homologation vaut autorisation d'APLD pour une durée de 6 mois maximum.

### **Article 3.3 | Renouvellement de la demande**

L'employeur qui souhaite reconduire la période d'APLD adresse à l'autorité administrative, au moins 21 jours avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'APLD, un bilan portant sur le respect des engagements pris en termes d'emploi et de formation professionnelle et des engagements pris en termes de suivi de la décision unilatérale et portant sur l'application de la réduction d'activité.

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 Direccte vérifie le respect des engagements au vu du bilan communiqué et renouvelle éventuellement la période d'APLD en rendant une nouvelle décision d'homologation.

### **Article 4 | Dispositions finales**

#### **Article 4.1 | Durée de l'accord**

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans, courant à compter de sa date d'entrée en vigueur.

#### **Article 4.2 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

#### **Article 4.3 | Suivi de l'accord**

Les entreprises ayant recours au dispositif d'APLD devront transmettre leurs documents unilatéraux à la CPPNI de la branche de la production cinématographique et publicitaire à l'adresse suivante :

CPPNI, 37, rue Étienne-Marcel, 75001 Paris,

Courriel : [cppni.production.cinema@gmail.com](mailto:cppni.production.cinema@gmail.com)

Les organisations professionnelles et syndicales représentatives conviennent de se réunir un an après l'entrée en vigueur du présent accord afin de faire un bilan de sa mise en œuvre.

Par ailleurs, elles effectueront un nouveau bilan tous les six mois à compter de cette première réunion.

*Fait à Paris, le 28 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Modèle de document unilatéral de l'entreprise qui sera soumis à l'homologation de la DREETS/DDEETS<sup>[1]</sup>

Toutes les entreprises du secteur qui souhaitent recourir à l'APLD sur le fondement de l'accord relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée dans la convention collective nationale de la production cinématographique (IDCC 3097) du 28 juin 2021 peuvent utiliser le document unilatéral type proposé ci-dessous. Celui-ci devra sur certaines rubriques être complété et adapté à la situation de l'entreprise qui met en place l'activité partielle de longue durée.

Néanmoins, l'utilisation de ce document type n'a aucun caractère obligatoire et l'entreprise pourra lui substituer un autre modèle à sa convenance mais devra préalablement s'assurer de sa fiabilité juridique notamment au regard des stipulations de l'accord de branche précité.

Document unilatéral d'entreprise pour déployer l'APLD sur le fondement de l'accord de branche du 28 juin 2021 dénommé « Accord relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée dans la convention collective nationale de la production cinématographique (IDCC 3097) »

### **Préambule - Diagnostic de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise**

*(En complément des difficultés sectorielles décrites dans le préambule de l'accord de branche)*

La société (dénomination) subit des très graves difficultés économiques :

■ N.B. : détailler ici les éléments spécifiques à votre entreprise, par exemple : film(s) interrompus, sortie(s) reportée(s) ou annulée(s), difficultés de financement d'un ou plusieurs projets... ainsi que ses perspectives d'activité.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application : activités et catégories de salariés concernés**

■ N.B. : au choix (supprimer le paragraphe inutile) :

- soit : tous les salariés permanents<sup>[2]</sup> de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD de remplacement de 3 mois ou plus) et la durée du travail qui leur est applicable, y compris les salariés en forfaits jours ;
- soit : le dispositif d'activité partielle de longue durée a vocation à bénéficier exclusivement aux salariés permanents des activités suivantes de l'entreprise/de l'établissement :

[1] DREETS ou DDEETS (ancienne DIRRECTE) : directions régionales / départementales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

[2] Au sens du titre IV de la convention collective de la production cinématographique.

■ N.B. : détailler ici les activités mises en activité partielle de longue durée. Par exemple, activités de développement ou de production, fonctions supports telles que services administratifs, comptables ou RH ... Pour chacune, détailler les catégories d'activités et de salariés concernés.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Tous les salariés permanents de l'entreprise affectés aux activités listées ont vocation à bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée.

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

■ N.B. : l'APLD peut être sollicitée pour 6 mois maximum (renouvelables). Pour les dates que vous indiquez dans cette décision unilatérale il est conseillé de retenir une date de début d'application correspondant au plus tôt à la date de votre dépôt de demande d'homologation + 21 jours.

Le dispositif spécifique d'APLD est sollicité du (Date)..... au (Date).....

Le recours à l'APLD au sein de l'entreprise pourra être renouvelé dans les conditions prévues par l'article 3.3 de l'accord de branche par période de 6 mois avec une durée maximum cumulée de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

En cas de nécessité du renouvellement de la période d'APLD, l'entreprise adressera à l'autorité administrative, au moins 21 jours avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'APLD, un bilan portant sur le respect des engagements pris en termes d'emploi et de formation professionnelle et des engagements pris en termes de suivi de la présente décision unilatérale. Ce bilan sera accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et 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 3 | Engagements de l'entreprise en termes de maintien de l'emploi et de formation professionnelle**

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'entreprise ou de l'établissement est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

La société prend des engagements en termes de maintien de l'emploi et de formation professionnelle. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé en préambule de ce document unilatéral et sont déterminés en tenant compte de la situation de l'entreprise.

### **3.1. Engagements en termes de maintien de l'emploi**

L'employeur s'engage, durant la période de recours au dispositif, à ne pas recruter sur les activités mises en activité partielle de longue durée (APLD) visées, le cas échéant, à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessous.

En application de l'article 2.6 de l'accord de branche qui fonde le présent document unilatéral soumis à homologation, la société s'engage à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique dans l'entreprise, que les salariés soient visés ou pas par l'activité partielle de longue durée.

La société a pris pleinement connaissance du cadre légal et réglementaire en vigueur associé au non-respect de cet engagement, notamment le risque de remboursement des allocations

d'activité partielle reçues, sauf s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Néanmoins, conformément au décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020, les actions spécifiques de maintien dans l'emploi prévues ne s'imposent plus, si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le préambule et le diagnostic présent et futur de la situation de l'entreprise.

Dans le cas où la gravité de la situation économique de l'entreprise contraindrait cette dernière à réduire ses effectifs, la société privilégiera le recours aux départs volontaires avant d'envisager un ou des licenciements pour motif économique. De telles mesures ne seront prises que si la survie de l'activité en dépend.

### 3.2. Engagements en termes de formation professionnelle

L'employeur convient de l'importance de continuer à former les salariés afin de leur permettre de maintenir ou développer leurs compétences et leur employabilité.

Dès lors, il est pertinent de tirer profit de la période d'APLD pour mettre en place des actions en matière de formation professionnelle.

■ N.B. : à cet effet, plusieurs dispositifs, définis à l'article 2.7 de l'accord de branche sont à la disposition des entreprises et des salariés. Les employeurs pourront, dans le cadre de leur réflexion sur la politique de gestion des ressources humaines et de formation de l'entreprise, associer les salariés, notamment via des entretiens où ils pourront faire part de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

Décrire le ou les dispositifs auxquels vous envisagez de recourir :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Article 4 | Réduction de l'horaire de travail

■ N.B. : la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée du travail du salarié. Par exception, elle peut être portée à 50 % si l'entreprise remplit les conditions prévues à l'article 2.3 de l'accord de branche. Indiquer quelle est la réduction d'activité en optant pour l'une des options suivantes :

- option (1) : dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée, l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1 ci-avant sera réduit de<sup>[1]</sup> ..... % par rapport à la durée du travail contractuelle.

Cette réduction d'horaire s'apprécie, pour chaque salarié concerné, sur la durée d'application du dispositif. Elle peut conduire à alterner des périodes réduction d'activité plus ou moins importantes voire de suspension temporaire de l'activité, dès lors que la durée moyenne d'activité reste, sur la période totale d'application du dispositif, de 60 % ;

- Option (2) : dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée, l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1 ci-avant sera réduit de<sup>[2]</sup> ..... % par rapport à la durée du travail contractuelle, conformément à la possibilité offerte par l'article 2.3 de l'accord de branche.

[1] Compléter dans la limite de 40 %.

[2] Compléter entre 40 et 50 %.

Cette réduction d'horaire s'apprécie, pour chaque salarié concerné, sur la durée d'application du dispositif. Elle peut conduire à alterner des périodes réduction d'activité plus ou moins importantes voire de suspension temporaire de l'activité, dès lors que la durée moyenne d'activité reste, sur la période totale d'application du dispositif, de ..... %.

La situation de l'entreprise le justifie en raison du fait que :

■ N.B. : préciser que la société remplit les conditions de l'accord de branche en choisissant l'une des deux options :

- soit : mon entreprise a subi une perte de CA d'au moins 50 %, caractérisée en comparant, le chiffre d'affaires (CA) mensuel moyen de l'année 2019, 2018 ou 2017, au CA mensuel constaté lors de la décision de recourir à l'APLD ou au CA mensuel moyen de l'année au cours de laquelle il est décidé de recourir à l'activité partielle.

Illustrer la condition avec des données chiffrées ;

- soit : mon entreprise a au moins un film financé et fabriqué en 2019 qui n'a pas pu sortir en salles en 2020-2021.

Illustrer la condition avec un/des exemple(s).

## **Article 6 | Indemnisation des salariés en activité partielle de longue durée**

Les salariés placés en activité partielle de longue durée percevront, dans le cadre du présent dispositif, une indemnité d'activité partielle horaire calculée au prorata de la durée de mise en activité partielle et correspondant à 70 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail.

Les salariés en convention de forfait annuel seront indemnisés dans les conditions prévues par l'article 2.5 de l'accord de branche.

## **Article 7 | Modalités d'information des salariés et du CSE**

Les salariés placés en situation d'activité partielle de longue durée seront informés, individuellement, par l'employeur ou son représentant :

- de leur mise en activité partielle et de sa durée ;
- de leur taux d'activité moyen sur la durée d'application du dispositif, les précisions sur les fluctuations hebdomadaires pouvant résulter de la communication ultérieure d'un calendrier transmis au moins un jour ouvrable avant son application ;
- des dispositifs de formation pouvant être mis en place au profit des salariés placés en APLD afin qu'un échange puisse s'opérer sur ce sujet ;
- de la date de fin d'application du dispositif d'APLD, avec un délai de prévenance minimum de 2 jours ouvrables.

■ N.B. : à indiquer si un CSE existe dans l'entreprise, et joindre l'avis du CSE à la demande d'homologation :

- le CSE a été consulté préalablement à la mise en œuvre de l'APLD dans l'entreprise et sera informé trimestriellement durant le déploiement du dispositif ;
- une copie de la demande d'homologation et de son avis de réception lui sera transmise.

■ N.B. : à indiquer si l'entreprise ne dispose pas de CSE.

L'entreprise ne dispose pas de CSE.

## **Article 8 | Entrée en vigueur et durée du document unilatéral**

Sous réserve de son homologation, le présent document unilatéral entrera en vigueur à la date de début d'application visée à son article 2 ci-dessus.

Sa durée est de<sup>[1]</sup> ..... mois

Au terme de cette durée initiale, si le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée est encore nécessaire, une demande de renouvellement pourra être sollicitée. Un nouveau document unilatéral sera rédigé et déposé pour homologation avec les éléments d'information visés à l'article 2 ci-dessus.

## **Article 9 | Demande d'homologation**

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur<sup>[2]</sup>, sur le site dédié à cette formalité :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

L'autorité administrative notifiera par voie dématérialisée sa décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception de la demande complète. À l'issue de ce délai, le silence gardé par l'administration vaudra décision implicite d'homologation.

La décision d'homologation vaudra autorisation d'activité partielle de longue durée durant le délai de recours à ce dispositif visé dans ce document.

■ N.B. : à indiquer si un CSE existe dans l'entreprise.

La décision prise par l'administration sera notifiée au CSE à l'adresse suivante : (compléter).

## **Article 10 | Publicité et transmission à la CPPNI**

La décision d'homologation est portée à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Le présent document est également transmis à la CPPNI de la production cinématographique.

Par voie postale à :

CPPNI de la production cinématographique,  
37, rue Etienne-Marcel,  
75001 Paris.

Ou par voie électronique à :

[cppni.production.cinema@gmail.com](mailto:cppni.production.cinema@gmail.com)

Fait à ....., le .....

Signature du ou des représentants de l'entreprise.

[1] À compléter dans la limite de 6 mois on fonction des dates de début et de fin que vous avez mentionné à l'article 2.

[2] Article R. 5122-26 du code du travail.

Brochure n° 3190 | Convention collective nationale

IDCC : 2150 | **PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES ET FONDATIONS D'HLM**

## Avenant n° 12 du 17 décembre 2020

relatif aux barèmes de rémunération

NOR : ASET2150883M

IDCC : 2150

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

**FNESH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**CFDT FNCFB ;**

**FSPSS FO ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

À l'issue de deux séances de négociation organisées les 3 et 17 décembre 2020, les signataires du présent accord ont convenu de faire évoluer les dispositions relatives aux rémunérations annuelles minimales applicables au sein de la branche de la professionnelle pour 2020.

### Article 1<sup>er</sup> | Barème annuel de rémunérations

Les rémunérations des barèmes annuels figurant aux articles 2 des annexes I et II de la CCN étendue du 27 avril 2000 et ses avenants successifs sont remplacées à compter de la date d'application visée ci-après, par le barème annuel suivant :

Cotation	Coefficient (administratif, entretien, maintenance)	Salaire minimum annuel professionnel
4 à 9	G1, EE, OE, EQ, OO1	21 039,54 €
10 à 12	G2, GO, AQ, OO2	22 387,43 €
13 à 15	G3, GHQ, OHQ	24 464,45 €
16 à 18	G4, GS, CE	27 274,00 €
19 à 21	G5	35 352,38 €



Cotation	Coefficient (administratif, entretien, maintenance)	Salaire minimum annuel professionnel
22 à 24	G6	36 804,35 €
25 à 27	G7	37 690,84 €
28 à 30	G8	43 169,24 €
31 à 32	G9	60 830,42 €

Les rémunérations des barèmes annuels sont exprimées en euros bruts.

## Article 2 | Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances (art. 28.2) de la convention collective nationale du 27 avril 2000 est actualisé et fixé à 830 € brut.

## Article 3 | Égalité hommes/femmes

Les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soient comparables, participant à la suppression des écarts de rémunération et tendant à remédier aux éventuelles inégalités salariales constatées.

## Article 4 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

## Article 6 | Révision

Les modalités de révision du présent accord sont définies par les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

## Article 7 | Dépôt

Après notification prévue à l'article L. 2231-5 du code du travail et à l'issue du délai d'opposition, la partie la plus diligente procède au dépôt de l'accord auprès des autorités compétentes.

La fédération des ESH est mandatée par les signataires pour effectuer toutes les démarches nécessaires.

## Article 8 | Extension

En même temps que son dépôt, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants mentionnés en première et dernière page ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

*Fait à Paris, le 17 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 20 juillet 2021**  
relatif à la revalorisation salariale des pharmaciens

NOR : ASET2150885M

IDCC : 2264

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

**FHP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFDT ;**

**FSPSS FO ;**

**FSAS CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La mobilisation exceptionnelle des professionnels des établissements de santé lors de la crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 » a justifié l'octroi d'une revalorisation salariale des professionnels non médicaux et sages-femmes des secteurs sanitaires publics et privés, dans le cadre du Ségur de la santé, associée à une compensation financière des pouvoirs publics.

Ces mesures de revalorisations salariales n'ont pas concerné les pharmaciens du secteur privé.

Or, précisément, cet accord a pour objet de tenir compte de l'implication de cette catégorie de professionnels pendant cette période, par la mise en œuvre d'une mesure de revalorisation salariale spécifique.

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

Les dispositions du présent accord concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement) de quelque nature que ce soit, à caractère commercial sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements, régions et collectivités d'outre-mer, à l'exception des établissements d'hébergement pour personnes âgées et des établissements thermaux.

Sont donc notamment visées par cet accord, les activités économiques enregistrées sous les rubriques :

- 96.10 : services hospitaliers ;
- 86.10 Z : activités hospitalières.

## **Article 2 | Personnels concernés**

Sont concernés tous les pharmaciens salariés des établissements définis dans le champ d'application, quelles que soient la nature de leur contrat de travail (CDI ou CDD) et leur durée de travail (temps plein ou temps partiel).

Pour les salariés à temps partiel, le montant de la mesure salariale sera calculé *pro rata temporis* selon l'horaire contractuel, hors heures complémentaires, constaté lors de chacun des mois couverts par la période de versement de cette mesure salariale.

## **Article 3 | Montant de la mesure salariale**

Le montant de la mesure salariale est fixé à 206 € brut par mois pour un pharmacien à temps complet et au prorata dans les conditions définies à l'article 2 pour les pharmaciens à temps partiel.

## **Article 4 | Modalités d'application**

Le montant de cette mesure salariale s'ajoute aux rémunérations réelles sauf si l'établissement a mis en œuvre un tel dispositif ayant le même objet ou la même finalité dès lors que son montant est au moins égal à celui prévu à l'article 2 ci-dessus.

Si le montant est inférieur, un complément devra être effectué à la date d'effet du présent accord.

La mise en place de cette mesure se fera aux conditions suivantes :

- elle donnera lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire et sa mise en place ne pourra entraîner une baisse de rémunération de quelque nature que ce soit ;
- elle appartient aux minima conventionnels, sans possibilité de dérogation défavorable par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe. Dès lors, elle fera partie du taux horaire servant au calcul des différentes majorations ou indemnités assises sur le taux horaire du salarié prévues par la convention collective du 18 avril 2002 et du taux horaire servant au calcul des heures supplémentaires et des heures complémentaires ;
- elle ne rentre pas dans le calcul du montant annuel de la RAG, telle que prévue par l'article 74 de la CCU. Cette mention est ajoutée à la fin de l'article 74 de la convention collective du 18 avril 2002 ;
- son montant est exclu des éléments de rémunération à intégrer dans les comparaisons prévues par l'article 75 de la convention collective. Plus précisément, cette mesure salariale est ajoutée à la liste de l'article 75.3 de la convention collective, visant les éléments exclus des comparaisons prévues par les articles 75.1 et 75.2.

## **Article 5 | Dispositions complémentaires**

Le CSE, s'il existe, sera informé dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, conditions de travail et l'emploi, des modalités d'application de cette mesure.

Les partenaires sociaux s'engagent à saisir, dans les meilleurs délais, un actuair et des organismes assureurs pour approfondir la question de l'application de cette mesure salariale à certaines garanties de prévoyance pour les salariés en exercice et en situation d'invalidité.

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord s'engagent à mener auprès de leur organisme assureur au titre de la prévoyance les démarches nécessaires afin que

cette mesure n'ait pas pour effet de réduire le montant des rentes d'invalidité versées aux salariés en cours d'indemnisation au titre de la prévoyance à la date d'application du présent accord.

#### **Article 6 | Date d'effet**

Le présent accord prend effet à compter du 1<sup>er</sup> août 2021, pour les entreprises concernées par l'article 1<sup>er</sup> du présent accord et adhérentes à la FHP, et au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les autres.

#### **Article 7 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord s'applique sans disposition particulière aux entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 8 | Durée, dénonciation, révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

#### **Article 9 | Extension, dépôt**

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent avenant sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires, plus les exemplaires destinés au dépôt légal.

*Fait à Paris, le 20 juillet 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **1572 | MÉTALLURGIE**  
**(Charente)**

**(12 décembre 1989)**

*(Bulletin officiel n° 1990-6 bis)*

*(Étendue par arrêté du 29 octobre 1990,*

*Journal officiel du 1<sup>er</sup> novembre 1990)*

**Accord du 1<sup>er</sup> juillet 2021**  
relatif aux salaires

NOR : ASET2150880M

IDCC : 1572

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

**UIMM Charente,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT METAL ;**

**FO METAUX,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

En 2020, la pandémie de « Covid-19 » et les différentes mesures de confinement n'ont pas permis aux parties de se réunir afin de négocier un accord salaires.

Aussi les parties ont souhaité prendre en compte cette situation afin d'aboutir au présent accord qui a pour objet de définir d'une part les taux effectifs garantis (TEG) 2021 et d'autre part les salaires minima conventionnels.

**Taux effectifs garantis**

Les taux effectifs garantis annuels tels que définis par le précédent accord signé le 4 décembre 2019 (étendu par arrêté du 8 février 2021 – publié au JO le 17 février 2021), sont fixés pour l'année 2021 comme suit et seront adaptés à l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise ou à celui du salarié concerné.

(En euros.)

Coefficient	TEG annuel 2021 (pour 151,67 heures)
140	18 655
145	18 678
155	18 695
170	18 814
180	18 869
190	18 928
215	19 124
225	19 944
240	20 809
255	21 967
270	22 776
285	24 014
305	25 683
335	27 168
365	29 925
395	31 539
Valeur du point : 5,35 €.	

### **Salaires minima conventionnels**

Ces salaires minima conventionnels déterminés à partir d'une valeur de point multipliée par le coefficient du salarié servent de base de calcul aux primes d'ancienneté prévues par l'article 19 de la convention collective de la Charente.

À compter de la date d'extension du présent accord, la valeur du point est fixée à 5,35 € (pour 151,67 heures) cette valeur étant portée en application de l'avenant du 14 octobre 1983 (cf. page 74 de la convention collective départementale) à :

- 5,62 € pour le personnel ouvrier ;
- 5,72 € pour la maîtrise d'atelier.

Le présent accord constitue un avenant à la convention collective de la métallurgie de la Charente signée le 12 décembre 1989 dont l'extension a été rendue effective par un arrêté en date du 29 octobre 1990, paru au *Journal officiel* du 1<sup>er</sup> novembre 1990.

### **Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dispositions finales**

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 des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### **Formalités de dépôt**

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

*Fait à Angoulême, le 1<sup>er</sup> juillet 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3236** | **INDUSTRIE ET SERVICES NAUTIQUES**  
**(13 octobre 2020)**

**Adhésion par lettre du 25 juin 2021**

de la FNIC CGT à la convention collective

NOR : ASET2150884M

IDCC : 3236

FNIC CGT  
263, rue de Paris, case 429,  
93514 Montreuil Cedex

Montreuil, le 25 juin 2021.

Monsieur le président de la CPPNI,

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons par la présente que notre organisation syndicale, la fédération nationale des industries chimiques, FNIC CGT, souhaite adhérer à la convention collective nationale des industries et des services nautiques conclue le 13 octobre 2021 entre la fédération des industries nautiques et la CFTC, la CFE-CGC et la CFDT.

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, cette adhésion emporte les mêmes effets qu'une signature initiale, pour les modalités de révision et de dénonciation de l'accord.

Veuillez agréer, Monsieur le président de la CPPNI, l'expression de nos salutations distinguées.

Le secrétaire fédéral.

Convention collective nationale

IDCC : **3224** | **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS  
DES PAPIERS-CARTONS**

**Accord du 28 juin 2021**  
relatif à la mise en place du télétravail

NOR : ASET2150878M

IDCC : 3224

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

**CGI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**FG FO Construction ;**

**CFTC MEDIA+,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le développement du télétravail s'est accéléré au cours des dernières années, concomitamment au développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

L'année 2020 a été marquée par une crise sanitaire sans précédent, dont les impacts économiques et sociaux commencent à peine à être mesurés. Dans un objectif de continuité de l'activité économique partout où cela était possible, et de protection des salariés, les mesures prises par le gouvernement français ont obligé toutes les entreprises à repenser entièrement leur organisation en urgence et le télétravail a été largement utilisé dans les circonstances exceptionnelles dictées par la pandémie de la « Covid-19 ».

Cette situation inédite a donc précipité le recours exceptionnel au télétravail, sans que celui-ci soit forcément bien encadré.

Si dans ce contexte, le recours au télétravail ne nécessitait aucun formalisme particulier, il apparaît néanmoins nécessaire aux partenaires sociaux de la branche de formaliser juridiquement cette pratique au sein de celle-ci afin de la pérenniser en toute sécurité.

Dès lors, il a été décidé d'établir le présent accord de branche, afin d'accompagner au mieux les entreprises qui souhaiteraient mettre en place le télétravail régulier, en rappelant les étapes et les règles qui doivent être respectées, pour y parvenir.



L'objectif est également de permettre que cette mise en place se fasse dans les meilleures conditions pour les salariés.

Ainsi, il est notamment rappelé que le télétravail, hors circonstances exceptionnelles repose sur la base du double volontariat de l'employeur et du salarié.

Dans la mesure où la présence sur site des salariés reste nécessaire, notamment pour assurer la fluidité de l'échange des informations, les partenaires sociaux posent le principe selon lequel le télétravail ne peut, sauf circonstances exceptionnelles comme une pandémie, être exercé à 100 % du temps de travail des salariés.

Cet accord a fait l'objet de discussions ayant débuté avant la signature de l'ANI du 26 novembre 2020 sur le télétravail et s'inscrit pleinement dans le cadre posé par cet ANI.

Les entreprises s'engagent à ne pas faire de discrimination professionnelle entre hommes et femmes, ou quelque discrimination que ce soit, dans le cadre de la mise en place ou de l'attribution d'un poste en télétravail.

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

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises dont l'activité relève de la convention collective nationale de la distribution des papiers cartons (IDCC 3224) et à leurs salariés.

Au regard de l'objet du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 2 | Définition du télétravail**

Conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Est qualifié de télétravailleur tout salarié qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus.

Ne sont pas visés par les présentes dispositions les salariés exerçant des activités itinérantes par leur nature qui ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'employeur et pour lesquels les technologies de l'information et de la communication ont pour seul objet de faciliter le travail et le contact avec l'entreprise.

Le télétravail peut être exercé de plusieurs manières :

- régulièrement (télétravail pendant un nombre de jours déterminé par semaine, pouvant être fixe ou non).
- occasionnellement (période de télétravail ponctuelle de quelques jours par an, fixée en accord avec la hiérarchie et sous réserve d'un délai de prévenance déterminé par l'entreprise en fonction de son organisation) ;
- exceptionnellement (notamment en cas de catastrophe naturelle, d'épisode de pollution ou encore de pandémie. Dans ces situations, le télétravail peut alors être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés).

Les partenaires sociaux recommandent, afin de respecter un équilibre entre le maintien du lien social avec l'entreprise et l'organisation du travail à distance, un nombre maximum de 3 jours de télétravail par semaine. Il revient aux entreprises de la branche de prévoir le nombre de jours de

télétravail qui correspond le mieux à leur situation spécifique ainsi qu'à celle de leurs salariés et notamment pour tenir compte des situations personnelles particulières.

Cet accord s'applique à tous les salariés éligibles au télétravail selon les critères définis par l'entreprise et énoncés au point 4.3 du présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent que les règles posées par le présent accord ne valent que pour le télétravail « régulier ».

### **Article 3 | Réversibilité du télétravail**

**3.1.** Cette forme d'organisation et/ou de réalisation du travail doit être fondée sur un principe de double volontariat et de réversibilité tant à l'initiative de l'employeur que du salarié.

Lorsque le salarié exprime le désir d'opter pour le télétravail de manière régulière, l'employeur examine cette demande et apporte une réponse au salarié dans un délai raisonnable pouvant être défini dans un accord collectif ou une charte.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à ce mode d'organisation doit motiver sa réponse écrite.

Sous réserve d'un délai de prévenance fixé par l'entreprise, l'employeur peut imposer au salarié de revenir travailler à temps complet dans les locaux de l'entreprise pour des raisons qu'il précise dans l'avenant de télétravail ou la clause de télétravail du contrat de travail (par exemple manquement aux règles d'utilisation des équipements de travail à distance fournis par l'employeur).

Cette décision est notifiée au salarié par écrit.

**3.2.** Toute mise en place de télétravail régulier postérieurement à la conclusion du contrat de travail débute par une période d'adaptation définie par l'entreprise.

Cette période permet à l'employeur de vérifier si le salarié dispose des aptitudes personnelles et professionnelles pour travailler à distance et si l'absence du salarié dans les locaux de l'entreprise n'en perturbe pas le fonctionnement.

Elle permet au salarié de vérifier si l'activité en télétravail lui convient.

Au cours de cette période, l'employeur ou le salarié peuvent décider unilatéralement de mettre fin au télétravail, moyennant un délai de prévenance, le salarié reprenant alors l'exercice de ses fonctions dans les locaux de l'entreprise.

### **Article 4 | Introduction du télétravail dans l'entreprise**

**4.1.** Le télétravail peut être mis en place par accord collectif ou, à défaut dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique s'il existe.

Dans ce cas, l'accord collectif ou la charte est porté(e) à la connaissance des salariés.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail régulier, ils formalisent leur accord par écrit.

La rédaction d'un avenant au contrat de travail est par conséquent recommandée.

Afin d'accompagner les entreprises de la branche dans la formalisation du télétravail, la délégation patronale tient à la disposition de celles-ci, à titre purement indicatif :

- un modèle type d'accord collectif ;
- un modèle type de charte ;
- un modèle type d'avenant au contrat de travail.

Les partenaires sociaux précisent qu'il ne s'agit que de modèles types, que les entreprises sont libres d'utiliser ou non, à adapter en fonction de leurs spécificités.

**4.2.** La mise en place du télétravail doit être réfléchie et encadrée. Elle doit à la fois prendre en considération les aptitudes des salariés occupant des postes éligibles à recourir au télétravail et veiller à la bonne organisation des services au sein de l'entreprise.

Pour ce faire, et afin de veiller au principe d'égalité entre les salariés, le recours au télétravail doit reposer sur des critères d'éligibilité clairs et objectifs que l'entreprise aura fixés.

L'introduction du télétravail au sein de l'entreprise et son organisation dépendent en effet du contexte dans lequel évolue l'entreprise et de la compatibilité de ce mode d'organisation de travail et les emplois concernés.

**4.3.** Les critères de recours au télétravail sont déterminés par l'entreprise (à titre d'exemples, il pourra s'agir de l'ancienneté minimale requise, des types de contrats exclus, de la capacité d'autonomie du salarié, lieu du télétravail, de la compatibilité du poste occupé, des modalités de prise des journées télétravaillées, etc.)

## **Article 5 | Durée du travail et contrôle du temps de travail**

Le salarié en période de télétravail est astreint à la même organisation de travail et au même encadrement de la durée du travail que s'il était en entreprise.

Ainsi, les dispositions relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures s'appliquent ainsi que celles concernant les salariés sous convention de forfait jours.

L'entreprise définit dans l'accord collectif, la charte, le règlement intérieur (s'il existe) ou toute note d'information, les plages horaires durant lesquelles le salarié peut être contacté afin de combiner son droit à la déconnexion et le respect de ses temps de repos avec les nécessités de communication professionnelle.

Au moins une fois par an, le salarié aura un entretien en présentiel avec son supérieur hiérarchique, afin d'évoquer la charge de travail, l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, le recours aux actions de formation professionnelle, et plus généralement l'organisation du télétravail.

## **Article 6 | Équipements de travail**

L'employeur doit fournir au télétravailleur les équipements qu'il estime nécessaires à la réalisation de sa mission.

L'usage de matériels personnels informatiques ne peut être imposé au télétravailleur. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles (pandémie, etc.), il n'est pas recommandé car il ne permet pas de garantir un niveau suffisant de sécurité du système d'information notamment en présence de données sensibles.

Il reviendra au service informatique de chaque entreprise de définir le débit informatique minimal requis pour que le télétravail s'effectue dans de bonnes conditions.

Le salarié s'engage à prendre soin des équipements informatiques, remis par l'entreprise, à prévenir sans délai de toute anomalie ou de tout défaut de fonctionnement, à ne pas les utiliser à des fins personnelles et à veiller à ce qu'aucun tiers n'y ait accès.

Les procédures portant sur l'utilisation des équipements de travail ainsi que sur les règles à respecter, telles que définies par l'entreprise, pour télétravailler dans de bonnes conditions physiques, sont portées à la connaissance des télétravailleurs.

Lors de la cessation définitive du télétravail, le salarié restitue sans délai le matériel qui lui a été fourni.

## **Article 7 | Frais liés au télétravail**

Les frais d'entretien, de réparation ou de remplacement du matériel fourni par l'entreprise, sont à la charge de l'entreprise.

Les frais spécifiques engagés par le télétravailleur pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise seront pris en charge par l'entreprise après validation de l'employeur.

Le choix des modalités de prise en charge éventuelle des frais professionnels sera un sujet de dialogue social au sein de chaque entreprise.

En cas de versement d'une allocation forfaitaire globale, les règles d'exonération de cotisations sociales et de défiscalisation devront être prises en compte.

## **Article 8 | Assurances**

Le salarié informe son assureur du fait qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à l'employeur et remet annuellement à ce dernier une attestation « multirisque habitation » couvrant ledit domicile. Dans tous les cas, quel que soit le lieu télétravaillé, le salarié doit s'assurer qu'il est bien couvert par une assurance.

## **Article 9 | Droits collectifs et droit à la formation**

La détermination du lieu de télétravail devra être convenue en amont entre l'employeur et le salarié.

Les salariés concernés bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective de la distribution des papiers cartons, et des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise ou l'établissement.

Les télétravailleurs bénéficient du même accès à la formation et au déroulement de carrière que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Les télétravailleurs bénéficient de la même rémunération et des mêmes avantages sociaux que les salariés travaillant en présentiel selon les dispositions légales en vigueur.

Les règles applicables aux élus du personnel et aux salariés mandatés par une organisation syndicale représentative en télétravail en lien avec l'exercice de leur mandat sont les mêmes que celles valant pour ceux en présentiel.

## **Article 10 | Santé et sécurité**

L'employeur informe le salarié en période de télétravail de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation. Le salarié est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces politiques de sécurité.

Le télétravailleur déclare disposer d'un espace lui permettant de travailler dans des conditions respectueuses de sa santé et de sa sécurité.

Le règlement intérieur prendra en compte, s'il existe, les situations de télétravail.

Le document unique d'évaluation des risques prendra en compte les risques liés au télétravail.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

## **Article 11 | Droit à la déconnexion**

La mise en place du télétravail régulier prend en compte le droit à la déconnexion, lequel doit faire l'objet d'un accord, d'une charte ou d'une disposition dans le règlement intérieur de l'entreprise, s'il existe, traitant de ses modalités de mise en œuvre, dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la négociation obligatoire en entreprise.

Les parties signataires réaffirment l'importance du bon usage professionnel des outils numériques et de communications professionnel et de la nécessaire régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale du salarié. C'est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.

## **Article 12 | Protection des données**

L'entreprise prend, dans le respect des prescriptions de la commission nationale informatique et libertés (CNIL), les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le salarié en période de télétravail à des fins professionnelles.

Il incombe au salarié en période de télétravail de se conformer aux dispositions légales et aux règles propres à l'entreprise relatives à la protection des données et à leur confidentialité.

## **Article 13 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 14 | Révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur et moyennant un préavis de 30 jours.

Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception, lettre qui comportera l'indication des articles mis en cause et une proposition de nouvelle rédaction.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois à partir de la fin du préavis, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

L'accord portant révision du présent accord sera conclu selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension.

## **Article 15 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

La partie signataire qui dénonce l'accord doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du greffe du conseil de prud'hommes et des services centraux du ministère du travail.

## **Article 16 | Dépôt, extension et entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue des formalités de dépôt requises par la loi.  
Il fera l'objet d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 28 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3180 | Convention collective nationale

IDCC : 2111 | **SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

---

---

Brochure n° 3317 | Convention collective nationale

IDCC : 2395 | **ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

---

**Accord du 8 juillet 2021**  
relatif au déploiement de l'alternance

NOR : ASET2150873M

IDCC : 2111, 2395

---

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

**FEPEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT CSD ;**

**SPAMAF ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CSAFAM,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé le système de formation professionnelle initiale et a notamment mis l'accent sur les formations en alternance. Les formations en alternance ont pour objet de permettre aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Elles associent des enseignements généraux et techniques dispensés pendant le temps de travail et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus.

On distingue parmi elles, les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage. Ce sont ces derniers qui ont fait l'objet d'une réforme profonde.

La loi a ainsi ouvert l'accès à l'activité de formation par apprentissage ce qui a entraîné une très forte croissance du nombre de centre de formation par apprentissage. Elle a également transformé en profondeur les modalités de financement de l'apprentissage et aménagé les règles relatives au contrat d'apprentissage. Elle a ouvert la possibilité de préparer à tous les métiers par la voie de l'apprentissage et réhaussé à 29 ans, voire au-delà par dérogation, l'âge maximal pour conclure un contrat d'apprentissage.

Par ailleurs, elle prévoit l'allongement de la durée maximale du contrat de professionnalisation sous certaines conditions.

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a, à la fois des besoins en termes de recrutement, en particulier chez les jeunes, et des besoins en termes de professionnalisation et de qualification.

À cet effet, le secteur s'est doté, notamment dans le cadre d'un dialogue social dynamique et innovant, des moyens nécessaires au développement de politiques de formation ambitieuses. Les accords interbranches des 19 décembre 2018 et 17 novembre 2020 prévoyant des dispositions en matière de professionnalisation témoignent à cet égard de la volonté de disposer de moyens adaptés aux spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile afin de développer le recours et l'accès à la formation professionnelle.

Aux termes de l'accord cadre du 17 novembre 2020 de mise en œuvre d'une professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile les partenaires sociaux ont prévu des dispositions visant à faciliter l'accès des salariés à la qualification et la certification professionnelle notamment par l'alternance.

Dans les branches du particulier employeur, le dispositif de l'alternance n'est pour l'heure pas utilisé malgré une expérimentation menée en 2012 pour le contrat de professionnalisation. En effet, les règles applicables avant la réforme rendaient, eu égard aux spécificités du secteur, la mise en œuvre de l'alternance difficile.

Depuis la réforme résultant de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le cadre législatif et réglementaire est mieux adapté aux spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et les branches en parallèle se sont dotées d'outils nouveaux voués au développement de la formation professionnelle.

En application de l'article 12 de l'accord du 17 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre d'une politique de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les partenaires sociaux réaffirment leur souhait de mettre en place l'alternance et de développer le recours à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

## **Chapitre I<sup>er</sup> Dispositions générales**

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

Le présent accord couvre l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la nouvelle convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile conclue le 15 mars 2021.

Il est précisé que, jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de :

- la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté du 2 mars 2000, *JORF* 11 mars 2000 ;
- la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1<sup>er</sup> juillet 2004 étendue par arrêté du 17 décembre 2004, *JORF* 28 décembre 2004.



## **Article 2 | *Objet de l'accord***

Le présent accord a pour objet de fixer les objectifs, les modalités et les moyens permettant la mise en place de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Le présent accord organise le recours à l'apprentissage dans le cadre législatif et réglementaire actuel. Il s'appuie pour cela sur les dispositifs conventionnels mis en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour traiter les questions spécifiques au développement de la formation professionnelle des salariés et des assistants maternels du particulier employeur.

## **Chapitre II Le contrat d'apprentissage**

### **Article 3 | *Le développement de l'apprentissage***

L'apprentissage est un dispositif de formation initiale, qui s'est ouvert aux branches professionnelles, dans le cadre d'un contrat de travail. Il associe une formation délivrée par un Centre de formation d'apprenti (CFA) conduisant à un titre ou diplôme inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et une formation pratique délivrée dans le cadre de l'activité professionnelle.

Les partenaires sociaux considèrent qu'en vue du développement de l'apprentissage, le particulier employeur doit bénéficier de la possibilité d'être accompagné dans l'exercice de sa fonction de maître d'apprentissage pour sécuriser le fait que le parcours de formation présente toutes les garanties au regard de la finalité du contrat d'apprentissage.

Ils conviennent que cet accompagnement est réalisé dans les conditions fixées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en vue de garantir l'efficience du dispositif.

### **Article 4 | *Nature, durée et rupture du contrat d'apprentissage***

#### **Article 4.1 | *La nature du contrat d'apprentissage***

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée, conclu entre un salarié et un employeur, conformément aux dispositions des articles L. 6221-1 et suivants du code du travail.

Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 ans à 29 ans révolus. Toutefois les jeunes d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire.

#### **Article 4.2 | *La durée du contrat d'apprentissage***

La durée du contrat dans le cadre d'un CDD ou de la période d'apprentissage dans le cadre d'un CDI est comprise entre 6 mois et 3 ans. Elle est égale à la durée du cycle de formation, soit la durée calendaire nécessaire à l'obtention du diplôme.

Eu égard aux spécificités du secteur, les partenaires sociaux conviennent que la durée du contrat d'apprentissage peut être adaptée sans être inférieure à 6 mois.

Dans tous les cas, la durée de la formation en CFA est au moins égale à 25 % de la durée du contrat.

## Article 4.3 | La rupture du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être rompu sans motif et sans préavis par le particulier employeur ou le salarié jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours de formation pratique réalisée par l'apprenti sur le lieu de travail, que ceux-ci soient consécutifs ou non.

Passé ce délai, le contrat d'apprentissage peut être rompu avant son terme dans l'un des cas et selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Par exception, en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, les modalités de rupture sont celles prévues par les articles 119-1 et 161-1 de la convention collective en vigueur.

## Article 5 | Les conditions d'emploi de l'apprenti

L'apprenti bénéficie des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés de la branche dans laquelle il exerce son activité dès lors qu'elles sont compatibles avec son statut de jeune en formation.

La CPNEFP examine les modalités de rémunération des apprentis dans le respect des principes énoncés ci-après. Ces principes doivent être également adaptés par la CPNEFP pour les assistants maternels.

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti			
	De 16 à 17 ans	De 18 ans à moins de 20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	27 % du Smic	43 % du Smic	53 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 53 % du Salaire minimum conventionnel (SMC)	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé
2 <sup>e</sup> année	39 % du Smic	51 % du Smic	61 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 61 % du SMC	
3 <sup>e</sup> année	55 % du Smic	67 % du Smic	78 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 78 % du SMC	

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ans ou de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois de la date de son anniversaire.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur ou avec un autre employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues au présent article en fonction de son âge est plus favorable.

Une majoration de 15 % est appliquée à la rémunération réglementaire de l'apprenti dès lors que les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an ;
- l'apprenti prépare un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu ;
- la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu.

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat en application du 3<sup>e</sup> alinéa des articles L. 6222-7-1 ou L. 6222-12-1 du code du travail, ou en application de l'article R. 6222-23-1 du code du travail, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, en application du 3<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation selon les modalités prévues à l'article D. 6222-26 du code du travail.

## **Article 6 | Les apprentis en situation de handicap**

Lorsque l'apprenti est en situation de handicap, il n'existe pas de limite d'âge pour la conclusion du contrat d'apprentissage et la formation peut faire l'objet d'aménagements, dans les conditions prévues aux articles R. 6222-50 et suivants du code du travail.

Pour favoriser l'embauche des apprentis en situation de handicap, l'employeur qui embauche une personne en situation de handicap peut bénéficier d'une aide versée par l'Agefiph sous réserve de remplir certains critères.

Par ailleurs, pour permettre aux CFA d'aménager leurs cursus et de mettre en place les moyens spécifiques liés au handicap, l'OPCO EP peut majorer le niveau de prise en charge annuel du contrat d'apprentissage, en application de l'article L. 6332-14 du code du travail, dans la limite de 4 000 € conformément au décret n° 2020-1450 du 26 novembre 2020 relatif à la majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés.

La formation visée à l'article 9.4 du présent accord comprend un volet relatif à l'accueil d'apprentis en situation de handicap et à la prise en compte du handicap dans l'intégration de l'apprenti et l'organisation de son parcours d'apprentissage.

## **Article 7 | La formation de l'apprenti**

La CPNEFP vise à travers le contrat d'apprentissage l'obtention de l'un des trois titres à finalité professionnelle de niveau 3 listés ci-après :

- « assistant maternel / garde d'enfants » ;
- « employé familial » ;
- « assistant de vie dépendance ».

La formation réalisée par le CFA a une durée égale à 25 % au moins de la durée du contrat, quelle que soit la durée effective de travail. Le CFA a la possibilité de conclure une convention par laquelle tout ou partie de la formation qu'il doit organiser est réalisée par un établissement de formation.

## **Article 8 | Le financement de la formation de l'apprenti**

La CPNEFP, en relation avec France compétences, fixe les niveaux de prise en charge des trois titres à finalité professionnelle identifiés à l'article 7 et préparés dans le cadre du contrat d'apprentissage. Ces montants sont financés par l'OPCO EP selon les modalités réglementaires en vigueur.

Le cas échéant, dans l'objectif de garantir la qualité de la formation et l'atteinte des objectifs du contrat, des co-financements peuvent être sollicités auprès des conseils régionaux.

## **Article 9 | *Le maître d'apprentissage***

### **Article 9.1 | *La qualité de maître d'apprentissage et les conditions requises***

Conformément aux dispositions de l'article L. 6223-8-1 du code du travail, le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié. Il doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité.

Le maître d'apprentissage doit remplir l'une des conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme, ou titre inscrit au RNCP, du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'apprenti et d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ; ou
- justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ; ou
- avoir suivi une formation mise en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour disposer des compétences minimales d'un maître d'apprentissage.

### **Article 9.2 | *Les missions du maître d'apprentissage***

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

### **Article 9.3 | *La délégation de la fonction de maître d'apprentissage par le particulier employeur***

À défaut de remplir les conditions listées à l'article 9.1 du présent accord, le particulier employeur peut déléguer, sous sa responsabilité, l'exercice de sa fonction de maître d'apprentissage à une personne tierce salariée d'un organisme habilité, qui dispose des compétences requises pour l'exercice de cette mission. Cette compétence est établie dès lors que l'une des trois conditions visées à l'article 9.1 du présent accord est remplie.

Les partenaires sociaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile désignent IPERIA (association certifications et compétences), la plateforme nationale de professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, comme organisme habilité.

La délégation de la fonction de maître d'apprentissage s'inscrit dans le cadre du mandat du particulier employeur confié à l'APNI.

L'OPCO EP peut financer sur la base d'un coût forfaitaire la prestation de maître d'apprentissage délégué. La CPNEFP examinera les voies et les moyens permettant des financements complémentaires.

### **Article 9.4 | *La formation des maîtres d'apprentissage et des maîtres d'apprentissage délégués***

La formation visée au 3<sup>e</sup> tiret de l'article 9.1 du présent accord est mise en place par la branche du secteur des particuliers employeur et de l'emploi à domicile à partir d'un cahier des charges des compétences requises pour exercer la fonction de maître d'apprentissage ou de maître d'apprentissage délégué. La CPNEFP est chargée de valider ce cahier des charges.

La formation peut être financée par l'OPCO EP. La CPNEFP examinera les voies et les moyens permettant des financements complémentaires.

## **Article 10 | *Le livret d'apprentissage***

La CPNEFP élabore un livret type d'apprentissage pour les principaux métiers qui sont accessibles dans ce cadre dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Ces métiers sont les suivants :

- assistant maternel ;
- garde d'enfants ;
- employé familial ;
- assistant de vie.

Le livret d'apprentissage est complété par le maître d'apprentissage ou le maître d'apprentissage délégué et par l'apprenti.

## **Article 11 | *La mise en place d'un CFA sectoriel***

Pour impulser la dynamique en matière d'apprentissage, les partenaires sociaux s'engagent à soutenir le dispositif en créant un CFA sectoriel de dimension nationale qui aura notamment pour mission :

- de satisfaire aux obligations des CFA en tenant compte des spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- d'accompagner les particuliers employeurs dans la mise en place des contrats d'apprentissage ;
- de travailler en réseau avec différents opérateurs de formation labellisés par l'organisme habilité par les partenaires sociaux, sur l'ensemble du territoire.

Ce CFA sectoriel est abrité au sein de l'université du domicile, acteur majeur du déploiement de l'offre prioritaire de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Un conseil de perfectionnement paritaire est mis en place pour piloter et suivre les formations par apprentissage et les obligations dévolus au CFA. Sa composition et son fonctionnement sont définis dans un règlement intérieur.

## **Chapitre III Le contrat de professionnalisation**

### **Article 12 | *Le développement du contrat de professionnalisation***

Le contrat de professionnalisation permet l'acquisition – dans le cadre de la formation continue – d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Les partenaires sociaux entendent promouvoir l'alternance dans le cadre du contrat de professionnalisation conformément aux dispositions de l'accord cadre du 17 novembre 2020 de mise en œuvre de la professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Les partenaires sociaux considèrent qu'en vue du développement du contrat de professionnalisation, le particulier employeur doit bénéficier de la possibilité d'être accompagné dans l'exercice de sa fonction de tuteur pour sécuriser le fait que le parcours de formation présente toutes les garanties au regard de la finalité du contrat de professionnalisation.

Ils conviennent que cet accompagnement doit être réalisé dans des conditions fixées par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en vue de garantir l'efficacité du dispositif.

## **Article 13 | Nature, durée et rupture du contrat de professionnalisation**

### **Article 13.1 | La nature du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail écrit à durée déterminée ou indéterminée conclu entre un salarié et un employeur conformément aux dispositions de l'article L. 6325-5 du code du travail.

Le contrat de professionnalisation s'adresse prioritairement :

- aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus ;
- aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans ;
- aux bénéficiaires du RSA ;
- aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Un jeune étranger titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention « étudiant » peut conclure un contrat de professionnalisation.

La CPNEFP détermine en tant que de besoin les publics prioritaires spécifiques.

### **Article 13.2 | La durée du contrat de professionnalisation**

La durée d'un contrat de professionnalisation faisant l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'une action de professionnalisation se situant en début de contrat de travail à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée est fixée par l'employeur et le bénéficiaire, en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Toutefois, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 36 mois et notamment pour certains publics conformément aux dispositions de l'article L. 6325-11 du code du travail.

Le dépassement de la durée de 12 mois est également possible :

- si la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première ; ou
- si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

### **Article 13.3 | La rupture du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation peut inclure une période d'essai. Celle-ci peut être rompue librement par l'une des parties conformément à l'article 44.1.3 de la convention collective en vigueur.

En dehors du cas visé à l'alinéa précédent, il peut être mis fin au contrat de professionnalisation, conformément aux articles 62 et 63 de la convention collective applicables en matière de rupture du contrat de travail.

## Article 14 | Conditions d'emploi du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation ou du contrat.

La CPNEFP examine les modalités de rémunération des apprentis dans le respect des principes énoncés ci-après. Ces principes doivent être également adaptés par la CPNEFP pour les assistants maternels.

Moins de 21 ans	De 21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
55 % du Smic	70 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 85 % du salaire minimum conventionnel

Ces montants ne peuvent être inférieurs à 65 % (moins de 21 ans) et 80 % (21 et plus) du Smic lorsque le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins équivalente à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même nature.

Lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de 21 ans ou de 26 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois de la date de son anniversaire.

## Article 15 | La formation du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation

La CPNEFP vise à travers le contrat de professionnalisation l'obtention de l'un des trois titres à finalité professionnelle de niveau 3 listés ci-après :

- « assistant maternel / garde d'enfants » ;
- « employé familial » ;
- « assistant de vie dépendance ».

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la durée des actions d'évaluations, d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée au-delà de 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, notamment pour :

- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 6325-1 du code du travail inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du code du travail ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail, selon les modalités prévues aux articles L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15 du code du travail ;
- ou pour les personnes qui visent des formations diplômantes.

## Article 16 | Financement de la formation du bénéficiaire du contrat de professionnalisation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO selon les montants définis par la CPNEFP.



L'OPCO EP prend également en charge :

- la formation des tuteurs délégués ;
- l'indemnité tutorale pour l'exercice de la fonction de tuteur délégué.

L'APNI peut compléter les financements de l'OPCO EP sur la contribution conventionnelle.

## **Article 17 | Le tuteur**

### **Article 17.1 | La qualité de tuteur et les conditions requises**

Conformément aux dispositions de l'article L. 6223-8-1 du code du travail, le tuteur peut être l'employeur ou un salarié. Il doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité.

Le tuteur doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
- avoir suivi une formation mise en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour disposer des compétences minimales d'un tuteur.

### **Article 17.2 | Les missions du tuteur**

Le tuteur a notamment pour mission de contribuer à l'acquisition par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation des savoir-faire professionnels.

### **Article 17.3 | La délégation de la fonction de tuteur par le particulier employeur**

À défaut de remplir les conditions listées à l'article 17.1, le particulier employeur peut déléguer, sous sa responsabilité, l'exercice de sa fonction de tuteur à une personne tierce salariée d'un organisme habilité, qui dispose des compétences requises pour l'exercice de cette mission. Cette compétence est établie dès lors que l'une des deux conditions visées à l'article 17.1 du présent accord est remplie.

Les partenaires sociaux des branches du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile désignent IPERIA (association certifications et compétences), la plateforme nationale de professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, comme organisme habilité.

La délégation de la fonction de tuteur s'inscrit dans le cadre du mandat du particulier employeur confié à l'APNI.

L'OPCO EP finance sur la base d'un coût forfaitaire la prestation de tuteur délégué. L'APNI pourra venir en complément du coût du forfait établi par l'OPCO en mobilisant les contributions à la formation professionnelle.

### **Article 17.4 | La formation des tuteurs et tuteurs délégués**

La formation visée au 2<sup>e</sup> tiret de l'article 17.1 du présent accord est mise en place par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile à partir d'un cahier des charges des compétences requises pour exercer la fonction de tuteur ou de tuteur délégué. La CPNEFP est chargée de définir et valider ce cahier des charges.

La formation peut être financée par l'OPCO EP. L'APNI pourra venir en complément du financement en mobilisant les contributions à la formation professionnelle.



## **Article 18 | Le livret de professionnalisation**

La CPNEFP élabore un livret type de professionnalisation pour les principaux métiers qui sont accessibles dans ce cadre dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Ces métiers sont les suivants :

- assistant maternel ;
- garde d'enfants ;
- employé familial ;
- assistant de vie.

Le livret de professionnalisation est complété par le tuteur ou le tuteur délégué et par le bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

## **Chapitre IV Vie de l'accord**

### **Article 19 | Durée de l'accord. Entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois suivant son dépôt.

### **Article 20 | Suivi du déploiement et suivi de l'accord**

Chaque année, la CPNEFP dressera un bilan quantitatif et qualitatif de l'application de l'accord, à destination de la CPPNI, afin d'en évaluer l'impact.

Les parties signataires conviennent de se revoir au plus tard dans le délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord. À cette occasion, les partenaires sociaux dresseront le bilan de l'application de l'accord afin d'identifier les points d'amélioration et de proposer un éventuel avenant.

### **Article 21 | Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail.

Les demandes de révision seront portées devant la CPPNI prévue à l'article 19 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

### **Article 22 | Notification et formalités de dépôt**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 8 juillet 2021.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210340-000921

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---