

Accord collectif relatif à la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée pour les entreprises de la branche ETSCE

Entre les soussignés

Les organisations patronales :

FICAM

SYNPASE

d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives de salariés :

CFTC

F3C-CFDT

CGT

d'autre part,

Préambule

Afin de faire face à la crise sanitaire et à ses conséquences économiques et sociales, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au sein de la branche professionnelle des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (ETSCE) souhaitent permettre aux entreprises de bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée (DSAP) prévue par le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020.

En raison de l'incertitude d'une reprise normale de l'activité, les organisations de salariés et les organisations d'employeurs représentatives ont en effet décidé, afin de garantir le maintien de l'activité et de l'emploi, de proposer aux entreprises de la branche ETSCE un accord cadre pour la mise en place du dispositif d'APLD s'il s'avère nécessaire pour la pérennité d'une entreprise et des emplois qui en dépendent. Il est entendu que le dispositif de l'APLD est exceptionnel et transitoire lié à la situation sanitaire. Elle ne peut pas être en aucun cas un mode de gestion normal et pérenne d'une entreprise.

Par ailleurs, le recours à la sous-traitance (type auto/micro-entreprise) peut être fréquent dans la branche des ETSCE. Trop souvent, dans un cadre peu scrupuleux de la légalité. C'est pourquoi les partenaires sociaux, rappelant leur attachement au salariat, demandent aux entreprises de respecter le cadre légal et le salariat dès lors qu'un lien de subordination peut être établi. Dans ce contexte, l'APLD doit être considérée comme un outil à la disposition des entreprises et des salariés impliquant le strict respect de la législation sociale.

De plus et durant la période de mise en application du présent accord dans leur entreprise, les partenaires sociaux invitent les directions à ne pas procéder à la dénonciation d'accords d'entreprises en vigueur et à ne pas négocier et mettre en place d'accords de performance collective.

La crise économique de la Covid-19 a eu pour conséquence l'arrêt et/ou la fermeture administrative de la majeure partie des activités culturelles (cinéma, théâtre, spectacle, sport, évènement, festival...) dont l'activité des entreprises de la branche ETSCE dépend directement, mais aussi le ralentissement du secteur culturel dans sa globalité affectant toute la chaîne de valeur.

Situation économique spécifique dans la prestation technique pour le spectacle

La situation économique des entreprises de la branche, après désormais plus d'un an de crise et sans réelle visibilité sur la réouverture, est devenue dramatique avec une baisse de chiffre d'affaires moyenne sur la période d'environ 35% pour les entreprises du spectacle enregistré, et d'environ 75% pour les entreprises du spectacle vivant, ces entreprises étant, au sein de l'ensemble des branches du spectacle, les plus impactées par la situation sanitaire.

De plus, et selon les premiers comptes annuels 2020, nous pouvons constater un ratio « Résultats / Chiffre d'affaires » de -30% (100 millions d'€ de résultats négatifs cumulés pour un peu plus de 300 millions d'€ de CA en 2020), rendant la situation des entreprises du secteur particulièrement alarmante à date.

A titre d'information, les premières données sociales montrent que coté SV, le nombre de salariés en CDI et CDD a baissé de 27% en 2020, quand dans le même temps le nombre d'heures de travail distribué aux techniciens intermittents du spectacle a chuté de 70%.

La situation économique des entreprises est par ailleurs tout à fait précaire, malgré les aides de l'Etat, puisque les prestataires techniques AV et SV ont des charges fixes très significatives :

investissements nécessaires et permanents dans des matériels de haute technologie, loyers et frais divers en adéquation avec le stockage de ces matériels, assurances, etc...

Dans ce contexte, le niveau d'endettement des entreprises s'est très fortement accru ces derniers mois, rendant les entreprises particulièrement fragiles, alors qu'il est évident que pour nos métiers la reprise attendue sera lente et progressive.

Si certaines entreprises ont pu continuer à travailler tout au long de la crise de façon réduite, notamment côté AV, d'autres sont dans une situation bien plus préoccupante en fonction de leurs liens plus ou moins étroits avec les activités fermées administrativement (ex : événement, concert, cinéma).

De plus, de nouveaux problèmes vont apparaître pour des entreprises qui jusque-là avaient pu continuer à travailler mais dont les commandes et projets vont devenir plus rares du fait des difficultés de financement et la mauvaise situation de l'ensemble du secteur culturel et donc des clients des entreprises de la branche ETSCE.

En tout état de cause, la visibilité sur le niveau d'activité du secteur dans les mois à venir reste plus qu'hasardeuse, ce qui nécessite de disposer d'un peu de souplesse pour pouvoir préserver l'emploi.

Enfin, les nouvelles normes sanitaires ont eu des impacts très importants sur le fonctionnement des entreprises entraînant des surcoûts ainsi que des complications d'organisation du travail.

Il convient d'ores et déjà de préciser que la branche ETSCE comporte de nombreuses PME et TPE et que les partenaires sociaux prendront particulièrement en compte dans la rédaction de l'accord cette spécificité afin que toutes les entreprises soient en mesure de recourir au dispositif si nécessaire et dans des conditions économiques viables.

Article 1 : Champ d'application

Le champ du présent accord est celui de la Convention Collective nationale des Entreprises Techniques au Service de la création et de l'évènement du 21 février 2008 (IDCC 2717).

Article 2 : Objet de l'accord

Le présent accord porte sur les modalités de mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée pour les entreprises de la branche ETSCE en application des dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020 -734 du 17 juin 2020 portant diverses dispositions liées à la crise sanitaire et décret n° 2020- 926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable pour les employeurs faisant face à une baisse durable d'activité.

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 3 : Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés

Considérant que la branche professionnelle ETSCE 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.

L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé par tous moyens le CSE, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés.

Article 4 : Engagement en matière de non-discrimination

Les organisations de salariés et les organisations d'employeurs ont souhaité rappeler que la mise en situation en activité partielle doit reposer exclusivement sur des critères objectifs professionnels et une réduction de l'activité.

Ainsi, il serait illégal de retenir comme critère l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse et le congé maternité, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, les opinions politiques, les activités syndicales, mutualistes ou l'exercice d'un mandat électif local, les convictions religieuses, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé ou le handicap, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique de l'intéressé apparente ou connue de l'auteur de la décision, la perte d'autonomie, la capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français ou la domiciliation bancaire.

À défaut, des sanctions civiles et pénales peuvent être encourues.

Article 5 : Activités et salariés concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle

Tous les salariés permanents de la branche ETSCE, quelle que soit leur activité, la nature de leur contrat, leur activité et leur organisation de travail pourront potentiellement bénéficier du présent dispositif d'APLD si une réduction d'activité le nécessite.

Cas des salariés en CDD d'usage

Les organisations de salariés et d'employeurs souhaitent attirer l'attention sur la situation toute particulière des salariés en CDDU qui, dans le contexte actuel que connaît la branche ETSCE et plus globalement l'ensemble du secteur du spectacle et des métiers techniques, doivent faire l'objet d'une prise en compte particulière par les employeurs.

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée d'usage ou d'une promesse d'embauche valant contrat de travail, dès lors que les conditions légales sont respectées, est éligible à l'APLD.

Article 6 : Durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif d'activité partielle prévu par le présent accord collectif ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

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.

Il n'est pas cumulable, sur une même période et par un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun régi par l'article L. 5122-1 du Code du travail.

Le renouvellement du bénéfice du dispositif s'effectue tous les 6 mois mais est subordonné au respect par l'employeur de ses engagements. Il convient d'effectuer une nouvelle demande pour pouvoir bénéficier du dispositif.

Article 7 : Réduction maximale de l'horaire de travail et délais de prévenance

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

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le présent accord. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Cette limite ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50% de l'horaire légal du salarié.

- Délai de prévenance pour mise en APLD

L'employeur devra respecter un délai de prévenance de 48h avant que la mise en APLD des salariés concernés soit effective.

- Délai de prévenance pour retour au travail après mise en APLD

L'employeur devra respecter un délai de prévenance de 48h pour demander aux salariés en APLD de reprendre le travail.

Toutefois cette durée est portée à 7 jours calendaires dans le cas où les salariés concernés auraient été absents de l'entreprise depuis plus de 4 semaines.

Article 8 : Elaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Le document précise, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de recours à l'activité réduite à la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

Il comporte un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité, et mentionne :

- 1° les activités et salariés auxquels s'applique l'activité réduite ;
- 2° la réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié pendant la durée d'application de l'activité réduite ;
- 3° les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite ;
- 4° les engagements en matière d'emploi ;
- 5° les engagements en matière de formation professionnelle ;
- 6° les engagements en matière de politique salariale proportionnée ;
- 7° la date de début et la durée d'application de l'activité réduite qui peut être reconduite, dans le respect de la durée maximale fixée ;
- 8° les modalités d'information des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales présentes dans l'entreprise sur la mise en œuvre de l'APLD. Cette information a lieu tous les 3 mois ;
- 9° les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Article 9 : Indemnisation des salariés en activité réduite

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, correspondant à 70% de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

Article 10 : Engagements en matière d'emploi

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

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

En contrepartie de la souplesse apportée par ce dispositif spécifique d'activité partielle, les entreprises de la branche ETSCÉ s'engagent à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique de salariés placés en activité partielle dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée. Cet engagement s'applique pendant toute la durée du recours à ce dispositif.

Par ailleurs, les entreprises de la branche ne pourront mettre en œuvre des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou des plans de départ volontaire (PDV) pendant la durée de mise en œuvre de l'APLD.

Article 11 : Engagements en matière de formation professionnelle

L'employeur qui met en œuvre le dispositif d'activité partielle de longue durée doit prendre des engagements en termes de formation professionnelle, qui doivent être précisés dans le document qu'il établit.

Les partenaires sociaux entendent rappeler l'importance de la formation professionnelle permettant le développement des qualifications et des compétences des salariés tout au long de la vie, afin de préserver les emplois et permettre l'adaptation aux mutations économiques, en particulier dans un contexte économique dégradé et incertain tel que celui engendré par la crise liée à la covid-19.

Les partenaires sociaux conviennent que les salariés placés en APLD qui consentent à suivre une formation, durant les heures chômées, bénéficient d'une rémunération minimale égale à 80% de leur rémunération brute de référence telle que prise en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle, et ce pendant la durée de la formation suivie. Ce complément de rémunération pourra être pris en charge sur la part des fonds conventionnels de la branche dans la limite de plafonds définis par l'OPCO AFDAS.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à prendre des engagements en termes de formation professionnelle tels que :

- l'engagement de favoriser la réalisation d'actions de formation professionnelle, de bilans de compétences ou de validation des acquis de l'expérience ;
- l'abondement du compte personnel de formation des salariés de l'entreprise
- l'engagement de maintenir le budget de formation à un montant équivalent pour les prochaines années.

Les partenaires sociaux rappellent que l'opérateur de compétences AFDAS met à la disposition des entreprises de la branche des ressources en matière de formation professionnelle.

Au-delà, les partenaires sociaux insistent sur la nécessité, pour les entreprises en activité partielle, de favoriser la réalisation des formations dans le cadre du dispositif de financement public FNE Formation, sous réserve de respecter les conditions et procédures prescrites par le ministère du Travail.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à se saisir du dispositif « 1 jeune, 1 solution » qui permet de faciliter l'entrée dans la vie professionnelle de jeunes nouvellement arrivés sur le marché du travail.).

Article 12 : Engagements en matière de politique salariale proportionnée

Les directions des entreprises devront prendre part à l'effort collectif en accompagnant le déploiement de l'activité partielle de longue durée par la mise en place d'une politique de modération salariale proportionnée aux efforts demandés aux salariés pour les cadres dirigeants et les mandataires sociaux.

Article 13 : Comité de suivi

Il est institué par cet accord un Comité de suivi de la mise en œuvre de l'APLD dans les entreprises ETSCÉ, composé des organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la branche.

Celui-ci devra se réunir en janvier de chaque année au cours de la durée d'application de l'accord afin de faire un point notamment sur le nombre d'entreprises utilisatrices du dispositif, le nombre de salariés concernés, etc... tout en permettant aux partenaires sociaux de suivre l'évolution de ces données dans le temps.

De plus, un bilan global de l'utilisation du dispositif devra être effectué à l'issue de la période d'application du présent accord.

Le Comité de suivi pourra, en fonction de l'évolution de la situation économique et des éléments d'analyse recueillis, adapter le contenu de l'accord, dans les conditions de révision énoncées à l'article 15 du présent accord.

Article 14 : Entrée en vigueur

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2024.

Article 15 : Conditions de révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L.2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 6 (six) semaines, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 16 : Extension de l'accord

Le présent accord, mis à la signature par voie électronique, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Article 17 : Effets de l'entrée dans le dispositif sur les droits des salariés

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

- l'acquisition des droits à congés payés (article R.5122-11 du Code du travail) ;
- la répartition de la participation et de l'intéressement ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite sur la base d'un équivalent temps plein ;
- l'ouverture des droits au treizième mois, le cas échéant ;
- la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement, lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en APLD (article R.5122-11 du Code du travail) ;
- l'acquisition de l'ancienneté du salarié.

- les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues).
Enfin, les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée sont également prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage.

Fait à Paris, le 10 juin 2021
En 7 exemplaires.

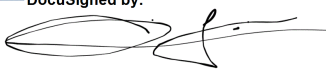
Pour les organisations patronales :
FICAM

DocuSigned by:
Jean-Yves MIPSKI
E2D021C984EE4EB...

SYNPASE

DocuSigned by:
Frédérica LEGEARD-LEMEE
8E1E0BD8947B41E...

Pour les organisations syndicales représentatives de salariés :
CFTC

DocuSigned by:

7205358714FD40C...

F3C-CFDT

DocuSigned by:

8CF4B578C9F444C...

CGT

DocuSigned by:
Mohamed ABBAD
F8ECFE10477A483...