**MODÈLE D’ACCORD D’ENTREPRISE**



*Élaboré à la demande des adhérents du SMA – Syndicat des Musiques Actuelles, ce modèle d’accord d’entreprise est donné à titre indicatif et ne prétend en aucune façon à l’exhaustivité des situations existantes. Les clauses doivent être adaptées en fonction des situations rencontrées. Le SMA est expressément exonéré de toute responsabilité et des conséquences qui pourraient découler des éléments contenus, modifiés, supprimés et ajoutés dans le présent modèle. En recopiant, partiellement ou intégralement, son contenu, l’utilisateur reconnaît accepter les conditions régissant son utilisation.*

***Si vous avez un doute ou ne comprenez pas une des dispositions de ce modèle, contactez le SMA.***

*Ce modèle d’accord est complété par une note juridique sur l’activité partielle de longue durée, accessible sur le site du SMA en vous connectant à votre espace adhérent. Nous vous recommandons l’utilisation conjointe de ces deux documents.*



**Accord du ..... (date)**

**Relatif au dispositif d’activité partielle de longue durée (APLD)**

**Entre**

L’association ..... (dénomination sociale) / L’entreprise ..... (dénomination sociale), ..... (forme juridique), au capital de .....€, N°SIRET : ....., Code NAF : ....., dont le siège social est situé ....., appliquant la convention collective nationale (des entreprises artistiques et culturelles / des entreprises du secteur privé du spectacle vivant / de l’édition phonographique / de l’animation), représentée par ..... (prénom) ..... (nom), en sa qualité de ......

**D'une part,**

**Et[[1]](#footnote-1)**

*OPTION 1 - Si l'accord est ratifié par l'ensemble du personnel, en l'absence de comité social et économique et de délégué syndical :*

**L'ensemble du personnel de l'entreprise** ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote qui a recueilli la majorité des deux tiers et dont le procès-verbal est joint au présent accord.[[2]](#footnote-2)

*OPTION 2 - Si l'accord est conclu par le comité social et économique :*

**Le comité social et économique** ayant voté à la majorité des membres titulaires présents, au cours de la réunion du ..... (date)[[3]](#footnote-3) dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté(e) par ..... (prénom) ..... (nom) en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du ..... (date).

*OPTION 3 - Si l'accord est conclu avec les organisations syndicales représentées par leur délégué syndical :*

**Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise** ..... (énumérer les organisations signataires), représentées respectivement par leur délégué syndical, ..... (prénoms et noms des délégués syndicaux).

**D'autre part,**

Il a été conclu le présent accord collectif sur le recours à l’activité partielle de longue durée.

**Préambule**

**Diagnostic sur la situation économique**

*[Présentation générale de l’entreprise : activité(s), appartenance à un secteur particulièrement touché par la crise, modèle économique, équipe…*

*Description des conséquences de la crise sanitaire liée à la Covid-19 sur l’activité de l’entreprise en donnant des indicateurs chiffrés : perte de chiffres d’affaires, difficultés de trésorerie, baisses d’activité, menaces pesant sur l’emploi etc.. et en s’appuyant également sur les études socio-économiques menées au sein de la branche ou du secteur du spectacle vivant ou enregistré.*

*Perspectives à court et moyen terme de l’entreprise*

*Il s’agit d’expliquer pourquoi il est nécessaire pour l’entreprise de recourir à un dispositif d’activité partielle plus long que celui de droit commun tout en démontrant que la pérennité de la structure n’est pas compromise.]*

Selon notre diagnostic, la baisse d’activité devrait continuer sur l’année 2021 et potentiellement jusqu’en..... (année). Le recours à l’activité partielle a permis de préserver l’emploi et les compétences des salariés pendant la crise. Cependant, le dispositif exceptionnel instauré en mars 2020 risque de prendre fin au 31/12/2020. Aussi, nous avons souhaité mettre en place un accord collectif sur l’activité partielle de longue durée qui devrait nous permettre de traverser cette crise.

**Article 1 – Champ d’application : activités et salariés concernés**

*OPTION 1 – Si l’accord concerne l’ensemble du personnel :*

Tous les salariés de l’entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif d’activité partielle de longue durée (APLD) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD > 6 mois, contrat d’apprentissage, contrat de professionnalisation…).

*OPTION 2 – Si l’accord concerne uniquement les salariés de certaines activités :*

Le dispositif d’activité partielle de longue durée a vocation à bénéficier exclusivement aux activités suivantes de l’entreprise :

* Bar/restauration[[4]](#footnote-4)
* Technique
* Entretien et maintenance
* Communication
* Etc.

Tous les salariés de l’entreprise affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif d’activité partielle de longue durée quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD > 6 mois, contrat d’apprentissage, contrat de professionnalisation…).

**Article 2 – Période de mise en œuvre du dispositif**

Le dispositif d’activité partielle de longue durée (APLD) est sollicité du ..... (date) au ..... (date – durée de 6 mois maximum).

Le recours à l’APLD au sein de l’entreprise pourra être renouvelé par période de 6 mois dans les conditions décrites à l’article 10. Il ne pourra être recouru à l’APLD sur une durée supérieure à 24 mois continus ou discontinus jusqu’au ..... (date – au maximum 3 ans après la date d’entrée en vigueur).

**Article 3 – Engagements de l’entreprise en termes d’emploi et de formation professionnelle**

3.1 Engagements en termes d’emploi

*OPTION 1 – Si les engagements portent sur l’intégralité des emplois :*

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

C’est pourquoi l’entreprise s’interdit tout licenciement économique au sein de l’entreprise pendant toute la durée de recours à l’indemnisation au titre du dispositif d’activité partielle de longue durée [et pendant les X mois suivants] mais autorise les départs volontaires et ruptures conventionnelles.

*OPTION 2 – Si les engagements portent sur les salariés concernés par l’activité partielle :*

Les engagements portent sur les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée. lls s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise telle que définie à l'article 2.

3.2 Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation

Les parties signataires conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises. Il s'agit, notamment, de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises de mieux anticiper et se préparer aux évolutions et mutations en cours dans leur secteur.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d’activité partielle, tout salarié ayant bénéficié du dispositif d’APLD définira ses besoins en formation à l’occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel…).

Les actions de formation pour maintenir et développer les compétences des salariés se dérouleront prioritairement sur les périodes chômées.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d’un entretien visé ci-dessus.

Tous les dispositifs de formation pourront être mobilisés dans le cadre d’un projet de formation élaboré conjointement par l’employeur et le salarié : CPF, fonds mutualisés dits conventionnels via l’opérateur de compétences (AFDAS/UNIFORMATION), FNE-Formation, versements volontaires….

*En cas de présence d’un CSE :*

Le comité social et économique (CSE) est informé :

* du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences :
* et du nombre de bénéficiaires d’un entretien professionnel.

**Article 4 – Réduction de l’horaire de travail**

Dans le cadre du dispositif d’activité partielle de longue durée (APLD), l’horaire de travail des salariés visés à l’article 1 sera réduit au maximum de .....% (maximum 40%) en deçà de la durée légale du travail.

Cette réduction s’apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d’une durée de 24 mois consécutifs ou non jusqu’au ..... (date – au maximum 3 ans après la date d’entrée en vigueur), appréciés sur la durée totale de l’accord visé à l’article 7. La réduction d’horaire peut conduire à la suspension temporaire de l’activité.

**Article 5 – Indemnisation des salariés et conséquences de l’entrée dans le dispositif**

*OPTION 1 – Application du régime légal :*

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre de l’APLD reçoit une indemnité horaire, versée par l’entreprise, calculée selon les dispositions légales et règlementaires en vigueur, soit 70% de la rémunération brute servant de base de calcul pour l'indemnité de congés payés, ramenée à un taux horaire sur la base de la durée conventionnelle de travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

*OPTION 2 – Maintien du salaire net :*

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre de l’APLD reçoit une indemnité horaire calculée selon les dispositions légales et règlementaires en vigueur (70% de la rémunération brute servant de base de calcul pour l'indemnité de congés payés) à laquelle s’ajoute une indemnité complémentaire, versée par l’employeur, visant à maintenir la rémunération nette du salarié.

*OPTION 3 – Mix des deux propositions selon les niveaux de salaire :*

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre de l’APLD reçoit une indemnité horaire, versée par l’entreprise, déterminée comme suit :

|  |  |
| --- | --- |
| **RÉMUNÉRATION BRUTE MENSUELLE** | **INDEMNISATION GARANTIE**(% de la rémunération horaire brute servant d’assiette à l’indemnité de congés payés) |
| **Inférieure à 2 000 €\*** | **100%\*** |
| **Entre 2 000 € et le plafond de la Sécurité sociale\*** | **85%\*** |
| **Égale ou supérieure au plafond de la Sécurité sociale\*** | **70%\*** |

*[\* Montants et taux donnés à titre purement indicatif]*

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

Au regard des dispositions règlementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le premier jour de placement dans le dispositif d’activité partielle de longue durée de l’entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 SMIC, soit 6 927,39 € par mois et 45,65 € par heure en 2020.

Conformément à l’article 7 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, le taux horaire de l’allocation versée à l’employeur ne peut être inférieur à 7,23 euros.

*En cas de présence de salariés au forfait ;*

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d’indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions règlementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l’année, l’indemnité et l’allocation d’activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d’heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d’activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

* une demi-journée non travaillée correspond à 3h30 non travaillées ;
* un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
* une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

*Exemple :*

*Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine :*

*4 jours X 3,5 heures = 14 heures à indemniser*

Au regard des dispositions légales et règlementaires en vigueur, sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d’activité partielle de longue durée :

* l’acquisition des droits à congés payés ;
* l’acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60ème heure indemnisée. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l’année de survenance de l’activité partielle ;
* les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l’assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues) ;
* 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, les salaires à prendre en compte sont ceux qu’aurait perçus le salarié s’il n’avait pas été placé dans le APLD.

Les périodes d’APLD sont prises en compte pour l’ouverture de droits à l’allocation chômage et pour le calcul de l’ancienneté du salarié.

**Article 6 – Modalités d’information des salariés, du Comité Social et Economique et de l’administration**

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif d’activité partielle de longue durée (APLD) sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail…) de toutes les mesures d’activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l’entreprise…

Le délai de prévenance de placement des salariés en APLD doit s’entendre d’un délai raisonnable permettant de concilier les nécessités d’organisation de l’entreprise et les impératifs de la vie personnelle du salarié. Il est fixé à x jours ouvrables.

Les modifications de planning (temps travaillé et non travaillé) ne peuvent être imposées au salarié dans un délai inférieur à x jours ouvrables.

*En cas de présence d’un CSE :*

Le comité social et économique (CSE) reçoit au moins tous les 3 mois les informations suivantes :

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

Conformément à l’article 8, un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l’article 3 est également transmis au CSE puis à l’autorité administrative au moins tous les 6 mois et avant toute demande de renouvellement de l’activité partielle.

Enfin, le présent accord collectif est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (e-mail…) ou affiché sur les lieux de travail.

Cette communication ou cet affichage fait état de la décision de validation par l’administration du présent accord, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

**Article 7 - Entrée en vigueur et durée de l’accord d’entreprise**

Le présent accord d’entreprise entre en vigueur le lendemain de sa validation par la Direccte.

Il s’applique jusqu’au..... (date – au maximum 3 ans après la date d’entrée en vigueur).

**Article 8 – Demande de validation**

Le présent accord d’entreprise est adressé par l’entreprise à l’autorité administrative pour validation par voie dématérialisée dans les conditions règlementaires en vigueur (article R.5122-26 du Code du travail).

*En cas de présence d’un CSE :*

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique (CSE), ou à défaut, de la convocation du CSE.

L'entreprise transmet une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision de validation dans un délai de 15 jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation de validation.

*En cas de présence d’un CSE :*

L’autorité administrative notifie sa décision au CSE dans les mêmes délais.

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

La décision de validation vaut autorisation d’activité partielle de longue durée pour une durée de 6 mois. L’autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu d’un bilan adressé à l’autorité administrative, avant l’échéance de chaque période d’autorisation de recours au dispositif d’activité partielle de longue durée (APLD), portant sur le respect des engagements en termes d’emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d’information du CSE, s’il existe, sur la mise en œuvre de l’accord. Ce bilan est accompagné d’un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d’activité de l’établissement, de l’entreprise ou du groupe, ainsi que du procès -verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s’il existe, a été informé sur la mise en œuvre du APLD.

**Article 9 – Publicité et transmission à la CPPNI**

La décision de validation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande de validation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (e-mail…) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle (fcap75@orange.fr pour le spectacle vivant public / cppni@spectaclevivantprive.org pour le spectacle vivant privé).

Fait à ..... (lieu), le ..... (date) en ..... (nombre) exemplaires originaux

Pour l’association / l’entreprise, ..... (prénom) ..... (nom) ..... (qualité)

Signature

Pour ..... (l’ensemble du personnel / le CSE / les organisations syndicales etc.), ..... (prénom(s), nom(s) et qualité(s))

Signature(s)[[5]](#footnote-5)

Clauses facultatives pouvant figurer dans l’accord

**Article x – Mobilisation des congés payés et des jours de repos**

Préalablement ou concomitamment à la mise en œuvre du dispositif d’activité partielle de longue durée, les salariés bénéficiaires sont incités à prendre leurs congés payés acquis et leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en compensation de l’accomplissement d’heures supplémentaires, congés d’ancienneté…).

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l’employeur qui fixe les dates de départ en congé des salariés conformément aux dispositions en vigueur. Dans ce cadre, tout salarié doit être en mesure de prendre au minimum x jours ouvrables consécutifs pendant la période estivale.

1. En cas d’accord conclu avec les organisations syndicales représentées expressément par un représentant spécialement mandaté, contactez-nous ! [↑](#footnote-ref-1)
2. Dans ce cas, il faudra joindre, lors du dépôt de l'accord, une attestation du responsable légal indiquant qu'il n'a été saisi d'aucune désignation de délégué syndical ainsi, pour les entreprises assujetties, qu'un procès-verbal de carence aux élections de CE ou de CSE datant de moins de 4 ans. NB : s'ils ne sont pas trop nombreux, on peut aussi faire signer l'accord à chacun des salariés. Mieux vaut alors faire figurer en dernière page le nom de tous les salariés, y compris les non-signataires, pour mettre en évidence l'existence d'une majorité qualifiée. [↑](#footnote-ref-2)
3. La plupart du temps, la négociation de l'accord est précédée de réunions préparatoires permettant à chacune des parties de s'exprimer sur le projet et, autant que possible, de rechercher une position commune. Une fois les négociations achevées, l'accord est constaté dans le procès-verbal de la séance de conclusion. Si l'accord est signé à une date ultérieure, c'est bien la date figurant sur le procès-verbal qui doit être considérée comme la date de signature de l'accord (Cass. soc., 15 juill. 1999, n° 97-21.398). [↑](#footnote-ref-3)
4. Liste donnée à titre d’exemple à adapter à votre situation. [↑](#footnote-ref-4)
5. Si on fait signer l'accord à chacun des salariés, il vaut mieux faire figurer le nom de tous les salariés, y compris les non-signataires, pour mettre en évidence l'existence d'une majorité qualifiée. [↑](#footnote-ref-5)