

**ACCORD RELATIF AU DISPOSITIF SPECIFIQUE D'ACTIVITE PARTIELLE  
DENOMME ACTIVITE REDUITE POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI  
DANS LA BRANCHE DES CHAINES DE CAFETERIAS ET ASSIMILES**

## **Préambule**

La crise sanitaire liée au Covid-19 a des conséquences très importantes sur l'activité socio-économique.

L'impact financier et économique a été particulièrement ressenti par les chaînes de cafétérias, qui ont été et sont toujours impactées par les mesures de confinement, de restrictions de circulation, de déplacement, d'isolement, de télétravail et de couvre-feu mises en place tout au long des années 2020 et 2021.

Durant la première période de confinement, la seule possibilité de maintien d'activité était la vente à emporter qui ne constituait qu'une activité marginale des entreprises du secteur. La reprise d'activité en juin 2020 avait été très impactée par les restrictions d'accueil mises en place pour tenir compte des mesures nécessaires de protection sanitaire (restriction du nombre de personnes à une même table au restaurant, distanciation des tables) et par l'augmentation de la crainte des consommateurs d'être contaminé en restaurant (35% de convives avaient peur d'être contaminés en juin 2020 et 44% en septembre 2020) (source : étude Food Service Vision – octobre 2020).

Les entreprises du secteur ont ainsi affiché une perte de chiffres d'affaires de 60,2% en mars, de 100% en avril et 97% en mai. Et même si la réouverture a été autorisée à compter du 2 juin, les entreprises restaient très affectées par la crise sanitaire au cours de la saison estivale (-63,1% de chiffre d'affaires en juin, -40,4% en juillet et -34,1% en août).

En octobre, le secteur des chaînes de cafétérias affichait une perte de chiffres d'affaires de 42,9% alors que le marché de la restauration ne subissait qu'une perte de 18,8% ; écart pouvant être notamment expliqué par le concept même de la cafétéria reposant sur le libre-service. (source : Salestrack - octobre 2020).

La décision de nouveau confinement applicable à compter du 30 octobre a détérioré encore plus cette situation de même que les mesures de restriction d'activité et de circulation prises au cours du 1er semestre 2021.

En avril 2021, et alors que le Gouvernement décidait un nouveau confinement, est parue la 6e Revue Stratégique "Covid-19 & Restauration" de Food Service Vision dans laquelle il était constaté que « C'est la restauration commerciale qui aurait été la plus impactée, avec un repli de CA de 44% ».

En janvier 2021, les répercussions étaient dramatiques pour la profession avec la perte de 100% de chiffre d'affaires tandis que le marché de la restauration constatait une perte de 29,8%. (source : Salestrack – janvier 2021).

Avec la crise sanitaire, le chiffre d'affaires du tourisme a diminué de 30 à 40 milliards d'euros. En moyenne, les établissements ont connu une baisse de 52% de leur chiffre d'affaires en 2020 et anticipent une baisse de 63% en 2021. Une région sur deux anticipe des baisses de chiffre d'affaires supérieures à 60% et notamment une baisse de 69% en Ile de France. Enfin, 59% anticipent une activité ralentie à la sortie de la crise dont notamment 71% des hôteliers et 65% des hôtels-restaurants. (source Etude Akto – Impacts de la crise sanitaire).

Au regard de ces éléments (fermeture des frontières, renforcement des règles d'entrée et sortie des personnes en provenance de pays étrangers) mais également des annonces gouvernementales successives restreignant les déplacements (instauration d'un couvre-feu à partir de 21h puis annonce d'un nouveau confinement à compter du 30 octobre 2020 puis annonces de nouvelles restriction au cours du 1er semestre 2021) et des mesures sanitaires (restriction du nombre de personnes à une même table au restaurant, distanciation des tables à respecter puis fermeture des bars et restaurants à compter du 30 octobre), l'année 2021 s'annonce également comme fortement dégradée et l'avenir d'un nombre important d'entreprise du secteur est en jeu.

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la pandémie de la covid 19, les entreprises de la branche ont nécessairement largement recours au dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par les pouvoirs publics pendant cette période.

Les répercussions atteignant directement et durablement les professionnels de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un dispositif spécifique d'activité partielle permettant de faire face, au mieux, à cette situation exceptionnellement grave et inédite.

Les partenaires sociaux sont résolus à soutenir l'emploi dans les entreprises de la branche qui continuent à être affectées par une baisse durable de leur activité.

En effet, notre secteur d'activité misait sur une reprise début janvier 2021 avec la réouverture des établissements de restauration à compter du 20 janvier 2021. Finalement cette réouverture n'a pas eu lieu et a été progressivement décalée à la date du 9 juin 2021 de manière partielle.

Malgré cette perspective positive, la crise sanitaire ne permet pas d'espérer un retour à la normale immédiat, tant du fait des conditions sanitaires en vigueur (couvre-feu, jauges...) que des restrictions de déplacement et de tourisme prévisibles. La reprise du tourisme international n'est pas attendue avant 2022 voire 2023 de sorte que certaines entreprises mettront davantage de temps à retrouver un niveau d'activité équivalent à celui connu antérieurement. Les perspectives d'activités sur le court et le moyen terme sont donc incertaines.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux, conscients de leur responsabilité, conviennent par cet accord, de la nécessité de mettre en place le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) au sein de la branche, conformément à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et aux décrets n° 2020-926 du 28 juillet 2020, n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 et n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 fixant ses modalités d'application.

Ils souhaitent rappeler que l'accord de branche joue un rôle supplétif par rapport aux accords négociés au niveau des établissements, entreprises ou groupes.

Il permet le recours à l'activité réduite en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment la nécessité de négocier au sein de l'entreprise dès lors que les conditions le permettent.

### **Article 1 – Champ d'application**

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y compris les contrats en alternance, ainsi que les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés en date du 28 août 1998.

Les entreprises visées par le champ d'application sont les établissements de chaînes relevant du code NAF 56.10B dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

### **Article 2 Conditions de mise en œuvre de l'activité partielle longue durée**

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

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, les parties insistent sur l'importance d'un dialogue social loyal. Par conséquent, si le recours au dispositif spécifique d'activité réduite est envisagé à l'appui du présent accord de branche, alors une information doit lui être transmise.

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

L'accord d'entreprise ou le document unilatéral prévu à l'article 3 est transmis au secrétariat de la CPPNI, de manière anonymisé.

### **Article 3 – Elaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord, élaborent un document ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'entreprise ou de l'établissement dans le respect des stipulations du présent accord.

Ce document est élaboré par l'employeur après consultation du Comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe.

#### **3.1 - Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra préciser :**

- 1) Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité reposant sur des éléments chiffrés détaillant notamment les évolutions de chiffres d'affaires.
- 2) La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité réduite qui peut être reconduite dans le respect de la durée maximale prévue à l'article 8 dudit accord ;
- 3) Les activités et salariés ou catégories de salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- 4) La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- 5) Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- 6) Dès lors qu'ils sont bénéficiaires du dispositif, les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent leurs meilleurs efforts au regard de ceux demandés aux salariés pendant la durée du recours au dispositif ;
- 7) Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

#### **3.2 - Ce document unilatéral peut également prévoir :**

1° Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;  
Les parties soulignent l'importance, dans le contexte de crise actuelle, de partager les efforts. Elles appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel.

2° Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés dans le respect des dispositions légales et utilisent leur compte personnel de formation notamment dans le cadre de projet coconstruit pouvant associer l'employeur à travers un abondement, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;

Ce document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation dans les conditions prévues à l'article 10 du présent accord.

En présence d'un Comité social et économique (CSE) dans l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalable rendu par le CSE ou de la convocation au CSE justifiant que l'avis du CSE soit réputé négatif en raison de l'absence d'avis rendu dans le délai applicable.

Ce document peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

#### **Article 4 – Précisions relatives au contenu du document**

Le document élaboré par l'employeur comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Ce diagnostic est présenté au comité social et économique lors de la consultation prévue à l'article 3.

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée au sens de l'article 10 ter de l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020. Il ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu par l'article L 5122-1 du Code du Travail.

Un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu par l'article L 5122-1 du Code du Travail pour d'autres salariés pour l'un des motifs prévus par l'article R 5122-1 du Code du Travail à l'exception du motif de conjoncture économique.

Le dispositif d'activité réduite permet de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

#### **Article 5 – Réduction maximale de l'horaire de travail**

Le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40% de la durée contractuelle de travail du salarié. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document élaboré par l'employeur. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Cette limite peut toutefois être portée à 50% sur décision de l'autorité administrative et dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise dument expliquée dans le document élaboré par l'employeur.

Les parties rappellent le nécessaire respect des dispositions légales et conventionnelles quant aux règles de planification des horaires de travail.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité partielle.

## **Article 6 – Indemnisation des salariés**

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

Le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa 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 ramené à un montant horaire sur la base de la durée conventionnelle ou contractuelle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir une indemnisation du salarié supérieure au minimum légal.

A la date de signature du présent accord, l'indemnité légale est exclue de l'assiette des cotisations et soumise à CSG (au taux de 6,20 % à ce jour) et à CRDS (au taux de 0,50 % à ce jour), après abattement pour frais professionnels.

Ceci est conforme aux dispositions réglementaires visant à harmoniser le calcul de la CSG CRDS sur les revenus de remplacement pour tous les salariés qui bénéficient de l'activité partielle. La CSG/CRDS s'applique sur les revenus de remplacement, sans exonération jusqu'au SMIC - principe de l'écrêtement CSG/CRDS sur l'indemnité d'activité partielle non applicable - et sans tenir compte du revenu de référence du salarié (exonération et taux réduit des faibles revenus ne s'appliquent pas). Elle est également soumise le cas échéant aux différentes cotisations prévoyance applicables, sur la totalité de l'assiette.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée après consultation du CSE s'il existe.

Dans le cadre de la législation en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre 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.

Pour les contrats à temps partiel, cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné, sur la durée d'application de son contrat de travail.

## **Article 7 – Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle**

### **7.1 – Les engagements en matière d'emploi**

Les partenaires sociaux rappellent que l'enjeu principal de ce dispositif est la préservation des emplois dans le secteur durant le temps de la crise actuelle.

Lorsqu'une entreprise met en place le dispositif spécifique d'activité partielle, elle s'engage obligatoirement à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique, tels que définis à l'article L 1233-3 du Code du Travail dans les conditions suivantes. Cela inclut l'impossibilité de mettre en œuvre un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) sauf si le seul volet du PSE est un plan de départ volontaire (PDV).

Le document détermine le périmètre des emplois concernés, celui-ci couvrant l'intégralité des emplois de l'entreprise, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi.

Les engagements en matière d'emploi 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 telle que définie par l'accord ou le document élaboré par l'employeur.

Les partenaires sociaux soulignent que les engagements en matière d'emploi peuvent être remis en cause si les perspectives d'activités se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou le document unilatéral mentionné à l'article 3 du présent accord, et cela conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

De même, si un fait extérieur à l'employeur obligeait ce dernier à mettre en œuvre une fermeture d'établissement (exemple : éviction du bailleur), les engagements en matière d'emploi pourraient être remis en cause.

### **7.2 Les engagements en matière de formation professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation continue afin de maintenir et développer la qualification des salariés. Ils soulignent l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour développer les qualifications et compétences des salariés ou leur permettre une reconversion professionnelle.

Les signataires conviennent de l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance des activités des cafétérias.

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Il s'agit, notamment, de préparer les salariés aux qualifications et compétences de demain et de sécuriser leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent l'importance de la formation continue afin de maintenir et développer la qualification des salariés, les possibilités de mobiliser les ressources disponibles de l'OPCO AKTO pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, notamment en mobilisant prioritairement le FNE Formation.

Ils soulignent l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour développer les qualifications et compétences des salariés et ainsi accompagner au mieux la relance de l'activité.

Indépendamment de leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail) sont concernées, notamment toutes actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans :

- le plan de développement des compétences,
- des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance PROA,
- des projets coconstruits par le salarié pouvant associés son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L 6323-6 du code du travail.

Dès lors qu'un salarié bénéficiant du dispositif spécifique APLD décide de mobiliser les droits qu'il a acquis au titre du CPF pour se former, les parties signataires s'accordent sur le fait que, dans le cas où les droits acquis par le salarié ne couvriraient pas l'intégralité du coût de la formation, un financement complémentaire pourra être envisagé. Sur proposition de la Branche, cette mesure sera soumise à l'accord de l'OPCO AKTO, sous réserve de ses disponibilités financières.

Pour une pleine efficacité dans la gestion des moyens gérés paritairement par l'OPCO AKTO, et compte tenu des circonstances, les signataires s'engagent dans une démarche constructive avec l'Etat et proposent la constitution d'un groupe de travail paritaire constitué de membres de la CPNE pour assurer le suivi des mesures.

### **7.3 Autres engagements**

#### **a. Efforts proportionnés des instances dirigeantes**

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle longue durée, les partenaires sociaux de la branche insistent auprès des entreprises pour qu'elles aient le sens des responsabilités en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel et en appliquant un principe de modération des rémunérations, de quelle que nature qu'elles soient, des dirigeants et actionnaires de l'entreprise concernée, qui en informeront le cas échéant le comité social et économique (lorsque cette instance existe), ou directement les salariés, sous forme d'information écrite.

#### **b. Recours à la sous-traitance**

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

#### **7.4 Impact du dispositif spécifique d'activité partielle**

Il est rappelé que la réglementation en vigueur au moment de la signature dudit accord prévoit que le dispositif d'activité partielle n'a pas d'impact pour le salarié concernant :

- l'acquisition des congés payés,
- l'ouverture des droits à la retraite,
- le maintien des garanties prévoyances et santé,
- l'alimentation du compte CPF selon les dispositions en vigueur.

Les entreprises s'assureront auprès de leur(s) organisme(s) que les salariés positionnés en activité partielle bénéficieront de la même couverture de prévoyance et de complémentaire santé mise en place dans l'entreprise qu'en période d'activité normale. Dans ce cadre, les salariés positionnés en activité partielle ou qui ont été positionnés en activité partielle pendant la période servant de référence pour le calcul des prestations verront leur salaire reconstitué comme s'ils avaient travaillés.

#### **Article 8 – Date et durée d'application**

Le document élaboré par l'employeur détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise.

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral 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.

La durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

#### **Article 9 – Modalités d'information des instances représentatives du personnel**

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite et du suivi des engagements fixés par le document homologué.

Les informations transmises au Comité social et économique portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe, au moins tous les trois mois, lorsqu'il existe, le Comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. 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 Comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

## **Article 10 – Procédure d’homologation**

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail.

Elle est accompagnée :

- du document unilatéral,
- de l'avis rendu par le Comité social et économique, si ce comité existe,
- et en cas de désaccord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, du PV de désaccord ou du relevé de conclusion prévu à l'article 2.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au Comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 9.

## **Article 11 – Durée de l’accord et entrée en vigueur**

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents visés dans cet accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

## **Article 12 – Révision, dénonciation et modification**

Les dispositions prévues par le présent accord pourront faire l'objet de modification ou de révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## **Article 13 – Modalités de suivi du présent accord**

Sur la base d'informations recueillies la commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle transmettra un rapport annuel à la CPPNI qui abordera au moins une fois par an la situation des entreprises concernant la mise en place du dispositif d'APLD au sein de la branche avec, dans la mesure du possible, les indicateurs suivants :

- nombre d'entreprise ayant recours au dispositif APLD de branche et ceux par accord d'entreprise,
- nombres de CPF mobilisés sur la période,
- nombre de contrats PRO-A signés.
- Nombre de salariés concernés
- Volume d'heures total sur la période

A cet effet, les entreprises de la branche mettant en œuvre le présent dispositif doivent informer la CPPNI et préciser si elles ont établi un document unilatéral ou conclu un accord collectif.

Par ailleurs, et compte tenu de l'évolution permanente de la situation sanitaire et économique ainsi que de la réglementation en vigueur, les parties conviennent de se retrouver régulièrement afin de faire un bilan de la situation, de l'utilisation du dispositif négocié et de le faire évoluer si besoin.

Ainsi, une réunion des organisations signataires de cet accord sera organisée à l'initiative de la partie la plus diligente au dernier trimestre 2021. Les organisations syndicales non signataires du présent accord y seront invitées.

#### **Article 14 – Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L 2232-10-1 du Code du Travail.

#### **Article 15 – Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D 2231-2 du code du travail.

Paris, le 15 JUILLET 2021

SNRPO

Organisations syndicales de salariés :

FGTA/FO