

**ACCORD COLLECTIF DE BRANCHE RELATIF A LA MISE
EN PLACE DU DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE DE
LONGUE DUREE AU SEIN DE LA BRANCHE DES
ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVE DU SPECTACLE
VIVANT**

ENTRE LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

POUR LES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS :

LePRODISS,
Le SNES,
SCÈNES,
Le SMA,
La FSICPA.

D'une part,

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES :

La F3C-CFDT,
La FCCS / CFE-CGC,
La Fédération Nationale SAMUP,
La FNSAC-CGT,
La FASAP-FO.

D'autre part,

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE ET DIAGNOSTIC SUR LA SITUATION ECONOMIQUE ET LES PERSPECTIVES D'ACTIVITE DE LA BRANCHE	3
TITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD	4
ARTICLE 1 : Champ d'application territorial et professionnel.....	4
ARTICLE 2 : Salariés et activités éligibles.....	5
ARTICLE 3 : Objet de l'accord.....	5
ARTICLE 4 : Non cumul avec l'activité partielle de droit commun	5
TITRE 2 – MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE	6
ARTICLE 5 : Elaboration d'un document unilatéral.....	6
ARTICLE 6 : Homologation du document unilatéral.....	6
ARTICLE 7 : Durée d'application du dispositif – date de début du dispositif	7
ARTICLE 8 : Réduction de l'horaire de travail	7
ARTICLE 9 : Indemnisation et allocation d'activité partielle	8
TITRE 3 – ENGAGEMENTS EN TERMES D'EMPLOI ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE.....	9
ARTICLE 10 : Engagements au titre du maintien en emploi	9
ARTICLE 11 : Engagements au titre de la formation professionnelle	10
ARTICLE 12 : Bilan et contrôle des engagements souscrits par l'employeur	10
TITRE 4 – DISPOSITIONS FINALES	11
ARTICLE 13 : Durée de l'accord – Entrée en vigueur	11
Article 14 : Suivi de l'accord – Information des organisations syndicales.....	11
Article 15 : Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés	Erreur ! Signet non défini.
Article 16 : Révision de l'accord	11
Article 17 : Extension de l'accord	12
Article 18 : Notification et dépôt	12

PREAMBULE ET DIAGNOSTIC SUR LA SITUATION ECONOMIQUE ET LES PERSPECTIVES D'ACTIVITE DE LA BRANCHE

La crise sanitaire survenue au début de l'année 2020 en raison de l'épidémie liée à la covid-19 qui s'est propagée à l'ensemble du monde, a un impact sans précédent sur le secteur de la culture et notamment sur le spectacle vivant, tout particulièrement en ce qui concerne les entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090).

En effet, dès le début du mois de mars 2020, les pouvoirs publics locaux et nationaux ont pris un ensemble de mesures drastiques et inédites, afin de limiter la propagation du virus et d'en réduire la circulation sur le territoire national, se traduisant notamment par la fermeture totale des établissements recevant du public, tels que les salles d'auditions, de réunions, de spectacles ou à usage multiple ainsi que des mesures de confinement général de la population, à compter du 14 mars 2020.

Lors de cette première phase, la fermeture des établissements recevant du public et singulièrement des salles de spectacles a perduré bien après le 11 mai, date du déconfinement, selon les zones dans lesquelles ils étaient situés (vertes ou oranges).

Depuis fin septembre 2020, une recrudescence de l'épidémie de coronavirus a contraint les pouvoirs publics à rétablir le 17 octobre 2020, l'état d'urgence sanitaire et à prendre, à nouveau, de nouvelles mesures drastiques se traduisant par :

- Un couvre-feu empêchant une exploitation des spectacles aux heures habituelles d'accueil du public ;
- une nouvelle période dite de confinement ainsi qu'une interdiction d'accueillir du public dans tous les lieux de spectacles depuis le 31 octobre 2020 jusqu'à nouvel ordre (date non connue au jour de la signature de cet accord / à revoir en fonction de la modification d décret n° 2020-1310).

Cette nouvelle phase de la pandémie démontre combien les entreprises du secteur du spectacle vivant sont dépendantes de l'évolution de la COVID-19.

Les partenaires sociaux constatent par ailleurs qu'en dehors des périodes de confinement ou de fermeture des lieux de spectacles, les règles sanitaires ont pu conduire à :

- imposer le respect de distanciations physiques entre les spectateurs qui réduisent de façon importante la possibilité d'accueil du public (jauges réduites) ;
- interdire d'accueillir du public debout ;
- interdire les grands rassemblements (exemple : jauges supérieures à 1000 spectateurs).

Aussi, une grande majorité d'entreprises du secteur du spectacle vivant privé sont sans activité et sans ressources depuis plus d'un an.

Compte tenu de la nécessité d'adapter en permanence les règles sanitaires à l'évolution de la pandémie, cette situation va perdurer en 2021.

En conséquence, les entreprises de la branche du spectacle vivant privé ont réduit leur activité de manière significative, si ce n'est totalement.

Même après le premier déconfinement, la fréquentation des salles de spectacles est restée extrêmement faible, compte tenu notamment des jauges sanitaires mises en place et de l'impossibilité d'accueillir du public en jauge debout.

Au mois de mai 2020, le département des études, de la prospective et des statistiques du ministère de la Culture (DEPS) a publié une étude relative à « l'impact de la crise du Covid-19

sur les secteurs culturels ». En 2020, la baisse d'activité est estimée à près de 25% du chiffre d'affaires pour l'ensemble des secteurs culturels. Parmi eux, le secteur le plus touché est le spectacle vivant avec une perte de 72% de son chiffre d'affaires, loin devant le deuxième, le patrimoine, qui perd 36% de son chiffre d'affaires. Au sein du spectacle vivant, le spectacle vivant musical perd 74% de son activité, le spectacle vivant théâtral 69% et le spectacle vivant, danse, cirque et arts de rue 68%. Selon l'étude, l'intensité et la durée de la crise mettent à risque les 217 860 salariés exerçant dans le spectacle vivant et les 93 110 emplois occupés à titre principal dans le secteur.

Rappelons que le dernier rapport de branche de la CCN-SVP indiquait que les entreprises de ce champ avaient employé près de 12 000 CDI et 120 000 CDD en 2018.

D'autre part et surtout, les partenaires sociaux rappellent que la santé financière des entreprises du secteur est d'autant plus fragilisée que le tissu économique au sein de la branche se compose principalement de TPE et PME, dont les capacités de financement sont faibles.

Alors que la troisième vague de l'épidémie est en cours, un retour à un niveau normal d'activité pour la branche, faute de visibilité, ne peut être envisagé avant l'année 2022, faisant courir une menace très importante sur l'emploi.

En conséquence, les partenaires sociaux concluent que des mesures d'adaptation à cette baisse durable d'activité sont nécessaires pour ne pas détériorer davantage la situation économique et financière des entreprises de la branche dans l'attente d'un retour à une activité normale.

Aussi, au regard de cette situation inédite et du diagnostic fait ci-dessus, il apparaît nécessaire pour aider les employeurs et les salariés de la Branche à franchir cette étape, dans un objectif de préservation de l'emploi, d'offrir la possibilité aux entreprises de la branche de réduire le temps de travail pendant la durée prévisionnelle de cette période de crise profonde.

L'ensemble du dispositif d'activité partielle de longue durée mis en œuvre par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 est fondé sur la solidarité et l'implication de chacun. Il vise à trouver un juste équilibre entre l'amélioration de la situation économique des entreprises de la branche du spectacle vivant privé, au travers de la diminution des coûts salariaux, et le maintien dans l'emploi des salariés tout en conservant le savoir-faire et l'expertise des collaborateurs, essentiels pour assurer la pérennité de l'activité des acteurs de la branche.

Les partenaires sociaux de la branche du spectacle vivant privé se sont réunis pour négocier et conclure le présent accord de branche aux fins de permettre aux entreprises, dont une grande majorité a moins de onze salariés, de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée aussi dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi », par la voie d'un document unilatéral établi par l'employeur, tel que prévu par les dispositions de l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 et du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020.

Les partenaires sociaux de la branche du spectacle vivant privé encouragent aussi les entreprises de la branche à négocier, lorsque cela est possible, des accords d'entreprise en vue de la mise en place d'un régime d'activité partielle de longue durée.

TITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL ET PROFESSIONNEL

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre Ier de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

ARTICLE 2 : SALAIRES ET ACTIVITES ELIGIBLES

Tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord pourront bénéficier du régime de l'activité partielle de longue durée, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et leur organisation de travail. Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours peuvent également être placés en activité partielle.

La mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée institué par le présent accord concerne toutes les activités des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Toutefois, les partenaires sociaux entendent préciser que concernant les salariés embauchés en contrat à durée déterminée d'usage (CDDU), la note aux questions du ministère du Travail relative à l'activité partielle de longue durée a précisé ce qui suit :

« La nature temporaire des missions confiées aux salariés en CDDU et en contrats saisonniers ne répond pas aux impératifs fixés par la réglementation de l'activité partielle de longue durée, qui a pour objectif de compenser une réduction d'activité afin d'assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Sous réserve que les conditions de recours à l'activité partielle de droit commun soient remplies, les salariés en CDDU ou en contrats saisonniers pourront être couverts dans ce cadre par le dispositif d'activité partielle de droit commun, conformément aux articles L.5122-1 et R.5122-1 du code du travail. ».

Dès lors, afin de respecter les préconisations du ministère du Travail, mais aussi de prendre en compte les spécificités d'emploi de certains CDDU qui peuvent être conclus pour de longues périodes dans le spectacle vivant privé, il est convenu que seuls les salariés embauchés en CDDU de longue durée entreront dans le champ du présent accord.

En considération de la durée moyenne des CDDU dans la branche du spectacle vivant privé qui est de 2 jours environ, seront considérés de longue durée les CDDU conclus pour une durée d'un mois ou plus et pour les artistes dont le contrat aurait une durée inférieure, les CDDU pour lesquels il est garanti au moins 20 dates de représentations au contrat.

L'employeur peut placer collectivement les salariés en activité partielle soit au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, soit par service, soit par équipe de travail chargée de la réalisation d'un projet, soit par unité de production, soit par atelier, notamment par roulement au sein de ces mêmes entités.

Le dispositif d'activité partielle de longue durée ne peut être appliqué de manière individualisée.

ARTICLE 3 : OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de permettre la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée au sein de la branche du spectacle vivant privé (le Dispositif) et d'en définir les modalités de fonctionnement et sa durée, en application des textes en vigueur au jour de sa conclusion et sous réserve d'évolutions ultérieures des dispositions légales et réglementaires, ainsi que les engagements, notamment pour le maintien de l'emploi, auxquels les entreprises seront tenues de souscrire.

Il permet notamment aux entreprises de la branche du spectacle vivant privé de recourir à ce dispositif en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la mise en œuvre d'un document établi par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

ARTICLE 4 : NON CUMUL AVEC L'ACTIVITE PARTIELLE DE DROIT COMMUN

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le dispositif d'activité partielle de longue durée prévu dans le cadre du présent accord et du document établi par l'employeur, ne

peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.

TITRE 2 – MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE

ARTICLE 5 : ELABORATION D'UN DOCUMENT UNILATERAL

Le bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée, en application du présent accord, et en l'absence d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe, est subordonné à l'élaboration, par l'employeur, d'un document précisant les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations du présent accord de branche.

Le document unilatéral doit préciser les éléments suivants :

- un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise, de l'établissement, ou du groupe permettant de justifier de la nécessité de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et le ou les salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, selon une périodicité au moins trimestrielle.

Le document élaboré par l'employeur peut également prévoir les engagements tels que prévus par le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, notamment 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 ou encore 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.

Le document est élaboré après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe. Dans les entreprises dépourvues de CSE, afin de favoriser le dialogue social, le document unilatéral sera présenté préalablement aux salariés qui auront un délai de 8 jours pour demander des informations complémentaires et émettre éventuellement des suggestions dont il pourra être tenu compte pour améliorer les conditions de mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée dans l'entreprise.

Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par le présent accord de branche et sous réserve de l'homologation par l'autorité administrative.

ARTICLE 6 : HOMOLOGATION DU DOCUMENT UNILATERAL

Le document prévu à l'article 5 ci-dessus s'applique sous réserve de son homologation par l'autorité administrative.

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée, par l'intermédiaire de la plateforme <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/>.

La demande d'homologation est accompagnée du document et le cas échéant, de l'avis rendu par le comité social et économique.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur, dans un délai de 21 jours à compter de la réception de l'entier dossier par l'autorité administrative. Elle est également notifiée, par tout moyen, le cas échéant, au comité social et économique.

En l'absence de décision expresse d'homologation dans ce délai, l'homologation est tacite. Dans ce cas, la copie de la demande d'homologation accompagnée de son accusé de réception par l'administration, doit être adressée, le cas échéant, au comité social et économique.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents mentionnés à l'alinéa précédent, ainsi que les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés de l'entreprise par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois.

L'autorisation peut être renouvelée par période de six mois, au vu du bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

ARTICLE 7 : DUREE D'APPLICATION DU DISPOSITIF – DATE DE DEBUT DU DISPOSITIF

Le dispositif d'activité partielle de longue durée peut être mis en place au sein de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe, au plus tôt le premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative et sous réserve de son homologation par l'administration.

Le dispositif s'applique pendant une période de six mois renouvelable dans la limite de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Etant entendu que la période de confinement au sens du décret du 14 décembre 2020 n'est pas prise en compte dans l'appréciation de la durée du bénéfice du dispositif.

Chaque renouvellement pour une période de 6 mois doit faire l'objet d'une décision d'homologation par l'autorité administrative, après transmission du bilan évoqué à l'article 12 du présent accord.

ARTICLE 8 : REDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

La durée du travail de chaque salarié qui sera placé en activité partielle au titre du dispositif de l'activité partielle de longue durée sera réduite au maximum de 40% par rapport à la durée légale ou à la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou de la durée collective du travail conventionnellement prévue.

Pour les salariés à temps partiel, à l'exception des fonctions liées à la billetterie et à l'accueil du public pour lesquels la réduction maximum sera de 40% par rapport à la durée stipulée au contrat, la durée du travail sera réduite au maximum de 30% par rapport à la durée stipulée au contrat.

Ce pourcentage de réduction de l'horaire est apprécié, pour chaque salarié pris individuellement, sur la durée totale d'application du dispositif, de telle sorte que son application peut conduire à des périodes de suspension de l'activité.

Etant entendu que la période de confinement au sens du décret du 14 décembre 2020 n'est pas prise en compte dans l'appréciation de la réduction maximale de l'horaire de travail.

A titre d'exemple, un salarié pourra se voir appliquer les modalités d'activité partielle suivantes :

	Mois 1	Mois 2	Mois 3	Mois 4	Mois 5	Mois 6	Total
Taux d'activité	20%	30%	60 %	70 %	80 %	100 %	60 % en moyenne
Taux d'inactivité	80%	70%	40 %	30 %	20 %	0 %	40 % en moyenne

En cas de réduction de la durée du travail, la répartition des horaires de travail doit être portée à la connaissance des salariés dans un délai raisonnable, afin de permettre aux salariés de concilier leur vie personnelle et familiale avec leur vie professionnelle.

Le plafond de réduction de la durée du travail de 40 % pourra être dépassé, 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, en tout état de cause, supérieure à 50 % de la durée légale ou, le cas échéant, conventionnelle ou contractuelle.

Cette situation particulière est précisée dans le document unilatéral élaboré par l'employeur, lequel peut être adapté, le cas échéant à cette fin.

A titre d'exemple et de manière non exhaustive, il peut s'agir des motifs suivants contraignant notamment l'employeur au report ou à l'annulation de spectacles :

- nouvelle épidémie ou nouvelle pandémie ou nouvelle vague d'épidémie ;
- décision de confinement local ou national ;
- interdiction d'accueillir du public totale ou partielle (couvre-feu);
- mesures de restriction de l'activité économique (exemples : distanciation physique, obligation d'accueillir du public assis, etc.) ;
- changement des modalités de diffusion des spectacles (sur internet, télévision...).

ARTICLE 9 : INDEMNISATION ET ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE

Le montant des indemnités versées par les employeurs aux salariés peut être supérieur au montant légal et acté par décision unilatérale ou accord collectif d'entreprise. Les allocations perçues par les employeurs sont calculées dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

9.1. Indemnisation des salariés

En l'état actuel des textes et en particulier du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle (sous réserve de leurs éventuelles évolutions), à titre informatif, les salariés placés en activité partielle de longue durée percevront une indemnité d'activité partielle fixée à 70% de leur 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, dans les conditions déterminées par la loi du 17 juin 2020 et le décret du 28 juillet 2020.

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.

L'indemnité d'activité partielle est versée aux salariés concernés aux dates normales d'échéance de la paie dans l'entreprise.

9.2. Allocation versée à l'employeur

L'employeur percevra une allocation qui sera versée par l'Etat dont le taux horaire est égal, pour chaque salarié placé en activité partielle de longue durée, à 60% de la rémunération horaire

brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Toutefois, en application de l'article 7 du décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020, le secteur d'activité du spectacle vivant privé entrant dans les secteurs dits protégés impactés par la crise ou qui en dépendent et qui ont subi une forte baisse de chiffres d'affaires (Annexe 1 et 2 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020), le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal à 70% jusqu'au 31 janvier 2021, sous réserve d'une éventuelle prorogation de cette date.

9.3. Maintien du versement des cotisations sociales

Les cotisations sociales des employeurs restent versées au CASC-SVP et au FCAP-SVP durant les périodes d'activité partielle sur la base du salaire brut, avant déduction de l'activité partielle.

TITRE 3 – ENGAGEMENTS EN TERMES D'EMPLOI ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Le recours au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée est subordonné au respect par l'employeur d'engagements pour le maintien de l'emploi et en matière de formation professionnelle, en contrepartie de la réduction des horaires dans les conditions prévues par le présent accord.

ARTICLE 10 : ENGAGEMENTS AU TITRE DU MAINTIEN EN EMPLOI

En contrepartie de la réduction de la durée du travail dans les conditions prévues par le présent accord et du bénéfice du dispositif d'indemnisation et d'allocation, les entreprises de la branche du spectacle vivant privé devront s'engager à ne procéder à aucune rupture de contrat pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, à savoir un licenciement pour motif économique résultant d'une suppression ou transformation d'un emploi ou d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié, pendant la durée du recours au dispositif spécifique d'activité partielle.

Cet engagement de maintien de l'emploi concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise qui met en œuvre le dispositif APLD prévu par le présent accord et entrant dans le périmètre de la Convention collective nationale du spectacle vivant privé, et pas seulement ceux placés en activité partielle de longue durée.

Le document établi par l'employeur devra préciser que l'engagement de maintien de l'emploi s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise, qu'ils soient ou non placés en activité partielle de longue durée.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises de la branche peuvent mobiliser le dispositif « Appuis-conseil » auprès de l'OPCO AFDAS. Ce dispositif permet aux entreprises de bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour la gestion de leurs ressources humaines, dans le contexte de reprise d'activité post-crise sanitaire. Le dispositif est financé par l'AFDAS (dans le cadre de l'EDEC Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme) et les prestations sont entièrement prises en charge pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément aux dispositions légales, si l'entreprise était confrontée à une dégradation imprévisible telle que celle-ci pourrait mettre en péril la continuité de l'exploitation de l'entreprise, celle-ci pourrait procéder à des licenciements économiques. Un remboursement éventuel des aides reçues au titre de l'APLD pourra être demandé par l'ASP.

Les engagements sont applicables pendant la durée de mise en œuvre du dispositif, en application du présent accord et du document établi par l'employeur.

ARTICLE 11 : ENGAGEMENTS AU TITRE DE LA 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 et technologiques, 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 suivent une formation à la demande de l'entreprise, acceptée par le salarié sur son temps de mise en APLD bénéficient d'une rémunération supplémentaire de 10 points sur la durée de la formation. 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.
- qui suivent une formation souhaitée par le salarié et que l'entreprise n'avait pas obligatoirement envisagée, bénéficient d'un abondement supplémentaire de 300 € versé par l'entreprise sur le CPF du salarié pour une formation suivie dans les 2 mois de mise en APLD, et s'il demeure un reste à charge pour le salarié. Ce montant ne peut être versé qu'une fois par année civile.

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 : BILAN ET CONTROLE DES ENGAGEMENTS SOUSCRITS PAR L'EMPLOYEUR

Le document établi par l'employeur doit déterminer les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif et de suivi des engagements souscrits, si elles existent.

Les informations transmises aux représentants du personnel portent notamment sur les salariés et activités concernés, les heures chômées et le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Le CSE de l'entreprise, s'il existe, est informé au moins tous les 3 mois sur la mise en œuvre du dispositif.

L'employeur doit adresser à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours à l'activité partielle de longue durée, un bilan portant sur le respect de ses engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et des modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif.

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.

L'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement à l'Agence de service et de paiement des sommes perçues pour chaque salarié placé en activité partielle spécifique et dont le contrat de travail est rompu, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, pendant la durée de recours au dispositif.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi, la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique.

Le remboursement dû par l'employeur n'est pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur.

L'autorité administrative peut interrompre le versement de l'allocation lorsqu'elle constate que les engagements mentionnés au 4° du I de l'article 1^{er} ne sont pas respectés.

TITRE 4 – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 13 : DUREE DE L'ACCORD – ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord prendra effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel de la République française.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2025.

Il s'applique à tous les documents transmis à l'autorité administrative pour homologation à compter du lendemain de la date d'entrée en vigueur et jusqu'au 30 juin 2022.

ARTICLE 14 : SUIVI DE L'ACCORD – INFORMATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les organisations syndicales signataires seront informées lors de chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou, en tout état de cause, tous les 3 mois des modalités de mise en œuvre de l'accord de branche.

Par ailleurs, le suivi de la mise en œuvre de l'accord sera assuré par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans les conditions prévues par l'article 16.5 de la convention collective.

ARTICLE 15 : REVISION DE L'ACCORD

Pendant sa durée d'application, le présent accord de branche pourra être révisé, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et sera accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Les parties se réuniront dans les meilleurs délais en vue de la conclusion d'un éventuel avenant de révision. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

ARTICLE 16 : EXTENSION DE L'ACCORD

En application des dispositions de l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, et compte tenu du tissu économique de la branche du spectacle vivant privé, composé à 99% d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

ARTICLE 17 : NOTIFICATION ET DEPOT

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales et patronales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

L'accord sera déposé auprès des services du ministère du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

En outre, un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que de parties, chaque partie se voyant remettre un exemplaire.

Il est signé et chaque page est paraphée par les parties signataires.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2021

Pour la Fédération de la Création Artistique Privée, Théâtres, Cabarets, Producteurs, Diffuseurs et Lieux de Spectacles – SCÈNES

Pour le Syndicat national du spectacle musical et de variété – PRODISS

Pour le Syndicat des Musiques Actuelles – SMA

Pour la Fédération des Structures Indépendantes de Création et de Production Artistique – FSICPA

Pour le Syndicat National des Entrepreneurs de Spectacles – SNES

Pour la F3C-CFDT

Pour la FCCS / CFE-CGC

Pour la Fédération Nationale SAMUP

Pour la FNSAC-CGT

Pour la FASAP-FO