

**ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE
DANS LA BRANCHE DE L'EDITION DE LIVRES, DE PHONOGRAMMES ET DE MUSIQUES**

Entre les soussignées :

Les organisations syndicales patronales ci-après désignées :

- Le Syndicat national de l'édition (Sne) - 115, Boulevard Saint Germain, 75006 Paris
- Le Syndicat national de l'édition phonographique (Snep) - 14 Boulevard du Général Leclerc, 92200 Neuilly-sur-Seine
- Le Syndicat des Musiques Actuelles (SMA) - 43, boulevard de Clichy, 75009 Paris
- La Chambre Syndicale de l'édition musicale (CSDÉM) - 59 rue du Faubourg Saint Antoine, 75011 Paris

D'une part

Et

Les organisations Syndicales de salariés ci-après désignées :

- F3C – CFDT - 47-49, avenue Simon Bolivar, 75950 Paris Cedex 19
- SNLE – CFDT – 7-9 rue Euryale Dehaynin, 75019 Paris
- SNPEP - FO - 131, rue Damrémont, 75018 Paris
- FNSAC CGT, 14/16 rue des Lilas, 75019 Paris
- UFICT LC CGT, 263 rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex
- FILPAC – CGT, 263 rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex
- SNELD CFE-CGC, 59 rue du Rocher, 75008 Paris
- UNSA spectacle et communication – 21 rue Jules Ferry, 93170 Bagnolet
- SUD Culture Solidaires, 61 rue de Richelieu, 75002 Paris
- SNAPS CFE-CGC – 59, rue du Rocher, 75008 Paris
- SNACOPVA CFE-CGC – 59, rue du Rocher, 75008 Paris
- FCCS CFE-CGC – 59, rue du Rocher, 75008 Paris
- Médias 2000 CFE-CGC – c/o SNPAC CFE-CGC, 7, esplanade Henri de France, 75907 Paris
- SFA-CGT – 1, rue Janssen, 75019 Paris
- SNAM CGT – 14/16 rue des Lilas, 75019 Paris
- SPIAC CGT – 14/16 rue des Lilas, 75019 Paris
- FASAP FO – 2, rue de la Michodière, 75002 Paris
- FEC FO – 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris
- SNM FO – 2 rue de la Michodière, 75002 Paris

D'autre part

Il a été convenu ce qui suit :



PRÉAMBULE

Devant la situation exceptionnelle liée à la propagation du Covid-19 à laquelle la France est confrontée, les partenaires sociaux de la branche des éditions de livres, de phonogrammes et de musiques (IDCC 2121) ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des entreprises de la branche et le risque majeur de grande fragilisation de son tissu économique, dans certains secteurs d'activité, et surtout dans les entreprises de moins de 50 salariés.

La priorité des partenaires sociaux est aujourd'hui de soutenir l'emploi dans les entreprises de la branche qui continuent à être affectées par une baisse durable de leur activité, et ont besoin à ce titre d'un accompagnement de moyen terme de la part de l'État et de l'Unedic.

L'édition de livres a connu ces dernières années une hausse de ses chiffres de ventes, soutenue par une forte progression de l'édition BD, de l'édition jeunesse et de l'édition scolaire. Cependant, la crise épidémique de Covid-19 ainsi que les deux confinements intervenus en 2020 ont mis un véritable coup d'arrêt aux ventes de livres, en cause :

- La fermeture des librairies lors des deux confinements, ainsi que la fermeture des rayons culture de la grande distribution lors du deuxième confinement ;
- Le recentrage sur les biens essentiels des grandes plateformes de e-commerce au détriment des biens culturels lors du premier confinement ;
- L'annulation des foires, des salons professionnels, des festivals, des enregistrements en studio (pour le livre audio).

Alors qu'en mai, la perte de chiffre d'affaires était estimée à -23% pour 2020, les chiffres de décembre 2020 et de début janvier sont encourageants et permettent au livre papier de résister mais enregistre tout de même une baisse de - 4,6 % en chiffres d'affaires et - 3,5 % en volume sur l'ensemble du secteur.

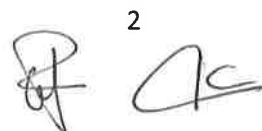
Ces chiffres et la situation sont à nuancer :

- En fonction de la taille de la maison d'édition : les petites maisons d'édition, représentant près de 75% des adhérents du Sne accusent des pertes beaucoup plus importantes (autour de 25%). Ils ont dû reporter ou annuler des sorties de titre. D'importants encours d'exploitations ont donc été engagés (factures graphisme, imprimeur, traduction, les à-valoir des auteurs) mais aucun chiffre d'affaire ne permettra de les assumer.
Ces mêmes petits éditeurs n'ont pas tous eu accès aux aides de droit commun, ni aux aides mobilisées par le CNL (critères d'octroi très stricts, complexité des dossiers...) En régions, les maisons d'édition sont en majorité de petite taille et travaillent de plus en plus souvent avec une trésorerie à flux tendu. Elles sont doublement atteintes par la crise sanitaire. La fermeture des librairies d'un côté, l'annulation des salons et festivals du livre de l'autre les privent de leurs deux espaces privilégiés de vente au public ;
- en fonction du secteur éditorial dans les grands groupes : les métiers touchant à l'édition de guides touristiques et de catalogues d'exposition sont fortement impactés, pour les guides par la fermeture des frontières, l'annulation des déplacements et voyages professionnels et personnels qui, lorsqu'ils sont permis sont soumis à des conditions d'entrée sur les territoires très strictes ; pour les guides d'exposition, par les contraintes durables pesant sur les musées et tous lieux rassemblant du public.

Si l'année 2020 a été propice au développement des formats dématérialisés (+35% pour le livre numérique et +16% en moyenne sur le livre audio (voir en annexe le baromètre des usages du livre numérique et du livre audio), entre les deux confinements, le livre numérique a retrouvé sa place



2



habituelle face au livre papier (voir le baromètre Sofia, SGDL et Sne) cette pratique de lecture ne permet pas de compenser les pertes du livre imprimé.

Pour l'avenir, le secteur de l'édition de livres reste inquiet :

- Le click and collect n'apparaît pas comme une solution, avant la crise 1% des acheteurs de livres faisait appel au « click and collect », début 2021, ils étaient seulement 7%.
- Près de la moitié des éditeurs en région ont de grandes incertitudes pour leur avenir pour 19% de ceux interrogés à court terme et 27% à moyens ou long terme, ces chiffres sont confirmés par le sondage du Sne (cf en annexe) pointant le manque de trésorerie, et la difficulté de faire face aux charges différées alors que le chiffre d'affaires n'est pas encore là.
- Quant à la tenue des foires, salons et festivals : outre l'ouverture au public, se pose également la question de la place des éditeurs indépendants et des petits éditeurs dans les manifestations littéraires dématérialisées
- Les taux de retours d'inventus après les confinements et les soldes négatifs auprès des diffuseurs ne sont pas encore tout à fait connus et peuvent peser lourdement sur le chiffre d'affaires des maisons d'édition.
- Enfin, les maisons indépendantes sont en situation de risque économique et social majeur. Elles ne peuvent s'appuyer sur la capacité de résilience des grands groupes et subissent plus largement et durablement les conséquences de la crise sanitaire, aussi sont-elles pour près de la moitié des répondants (44%) au sondage du Sne à envisager de faire appel au dispositif d'activité partielle au 1^{er} semestre 2021.

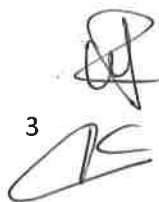
Le secteur de la musique enregistrée sort progressivement depuis 2015 d'une crise sectorielle très violente marquée par la perte des 2/3 du CA en 15 ans. L'année 2020 devait confirmer une dynamique de croissance retrouvée : or, les chiffres actuellement disponibles sur le premier semestre 2020 restent bien en-deçà des performances attendues (0,4% de croissance contre 12,5 au 1^{er} semestre 2019). Si le secteur démontre tout de même une vraie résilience dans la crise économique, l'apparente stabilité du marché marque une réalité très contrastée selon ses segments et selon ses acteurs.

- Le numérique représente 80% des revenus au premier semestre (+ 18%). Il a permis de compenser les pertes des autres segments mais ne s'est pas développé aussi vite que prévu, concurrencé par le streaming vidéo pendant le confinement.
- Les ventes physiques - CD et vinyles - sont très touchées de manière générale par les confinements et couvre-feux successifs ainsi que par l'arrêt du spectacle vivant. Les ventes de ce marché encore déterminant en France ont chuté de 37% au premier semestre, affectant le réseau de distribution et les répertoires dont cela reste le canal traditionnel de distribution (jazz, classique etc..). La part des ventes physiques dans les revenus est ainsi passée de 37% en 2019 à 20% au premier semestre 2020. Le confinement du mois de novembre sera également décisif. Si les données de bilan annuel ne sont pas encore disponibles, les mois de novembre et décembre représentent traditionnellement entre 1/3 et 40 % du CA de l'année sur les ventes physiques.
- S'agissant des droits voisins issus de la gestion collective (rémunération équitable, copie privée, clips) : de la même manière, si les données de marché ne sont pas encore disponibles, l'impact de la fermeture d'une majorité de lieux sur la rémunération équitable et la chute des revenus publicitaires se fera lourdement sentir sur les prochaines répartitions.

Deux éléments de contexte structurants viennent aggraver les conséquences de la crise sanitaire :



3



- L'arrêt de la CJUE du 8 septembre 2020 intervient de manière dramatique dans cette période de baisse de la collecte des droits voisins : considérant que les sommes de la rémunération équitable perçues sur les phonogrammes de pays tiers à l'UE ou à la Convention de Rome doivent être reversées à leurs ayants droit même en l'absence d'un droit à rémunération équitable dans leur pays d'origine, cet arrêt vient assécher pour l'avenir la moitié (25M€) des montants de l'aide à la création. Cet arrêt se traduit très concrètement par la suspension d'une partie des aides des sociétés de gestion collectives d'artistes et de producteurs.
- Enfin, la création du Centre national de la musique, si elle a permis de structurer le soutien public de manière significative dans le cadre du Plan de Relance, marque une désorganisation temporaire des programmes d'aides à la création – notamment s'agissant des programmes d'aides sélectives dédiés à la production phonographique qui étaient précédemment servis par le Fonds pour la création musicale (FCM) désormais fusionné au sein de l'établissement public.

La conjugaison de ces différents facteurs a eu un impact important sur les sorties programmées en 2020 (entre reports et projets sacrifiés). Elle a et continuera d'avoir également pour les années à venir un impact important sur la capacité des petits labels à produire, lesquels sont pris en étau entre un faible retour sur investissement et une attrition des soutiens à la production sans pouvoir capitaliser sur l'exploitation de volumes de catalogues importants.

Ce diagnostic se voit confirmé par les retours de l'enquête réalisée auprès des adhérents du SNEP et du SMA (Cf. résultats en annexe) en matière de recours à l'activité partielle. Si les majors du secteur y ont eu recours de manière marginale – et ne sont en tout état de cause pas couvertes par le présent accord – 68 % des labels répondants, parmi lesquels une écrasante majorité de labels TPE, y ont eu recours au 1^{er} semestre 2020. Ce chiffre s'élève à 38 % au titre du 2^{ème} semestre. Près de 70 % pourraient y avoir recours en 2021.

Le marché de l'édition musicale se répartit en trois secteurs : musique pop, musique classique et librairie musicale. La Pop constitue la part du marché la plus importante et couvre l'ensemble des chansons de variétés, de rock, de rap, de jazz, d'électro... La musique classique tire l'essentiel de ses revenus de la vente de partitions et de la location de matériel d'orchestre. Enfin, la librairie musicale est spécialisée dans la production et le développement d'œuvres destinées aux professionnels de l'audiovisuel et des médias.

Les éditeurs vivent essentiellement de la gestion collective opérée par la Sacem qui les représente. Les droits d'auteurs que la Sacem traite ont des sources très différentes et sont issus principalement de la diffusion dans les lieux ouverts au public (restaurants, bars, salles de spectacle, concerts...), ou par le biais des exploitations TV/radior, online (streaming, VoD, SVod), ou encore phono/vidéo... au niveau national et international, mais aussi par la rémunération pour copie privée, dont les recettes sont calées sur les ventes des appareils assujettis.

Alors que le marché de l'édition musicale progresse de 3% en 2019 par rapport à 2018, les premières estimations disponibles pour l'année 2020 tendent à confirmer que l'impact de la crise sanitaire pour les éditeurs de musique est double :

Alors que plusieurs pans de l'activité ont été à l'arrêt pendant plusieurs mois (fermetures des lieux sonorisés, séances d'écriture, résidences, tournages de films et séries, contrats de synchro publicitaires, séances d'enregistrement, ventes de partition, etc.), les effets de la crise vont être plus forts en 2021 et en 2022, eu égard au modèle économique de l'édition musicale qui repose sur le droit d'auteur : il y a un décalage de 6 à 24 mois entre une exploitation de musique et sa rémunération qui en découle.

Concernant les droits spécifiques au classique, les effets immédiats sur le modèle économique viennent de l'arrêt total des ventes et locations de partitions. Ce secteur est également impacté par la fermeture des écoles et des conservatoires/écoles de musique.

Du fait de leurs spécificités, les éditeurs n'ont eu que peu accès aux dispositifs d'aides de droit commun. Quant aux aides mises en place par le CNM, celles-ci tardent à être opérationnelles, l'établissement public à peine créé devant gérer sa structuration avec l'intégration de 4 autres établissements (Burex, FCM, Irma, Qualif), ceci en pleine crise sanitaire.

D'après les retours de l'enquête réalisée auprès des adhérents de la CSDEM (Cf. résultats en annexe), le recours à l'activité partielle a concerné 47% des répondants au premier semestre 2020 et 34% au second. Près de 70% des éditeurs du secteur de la musique classique pourraient y avoir recours en 2021.

Ce ralentissement de l'activité socio-économique du pays a fait de l'activité partielle un des principaux leviers pour préserver l'emploi et les compétences des salariés au sein des entreprises de la branche durant la période de confinement.

La synthèse des diagnostics ci-dessus et l'intégralité des diagnostics annexés au présent accord illustrent la nécessité pour de nombreuses entreprises de la branche de recourir à un dispositif d'activité partielle de longue durée.

Ils constituent un état des lieux global à partir duquel les entreprises devront établir leur propre diagnostic conformément à l'article 7 du présent accord.

Grâce à ce dispositif, les entreprises pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre durablement l'activité partielle, dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la négociation d'entreprise dès lors que les conditions le permettent et prioritairement à la mise en place d'un document unilatéral de l'employeur s'appuyant sur le présent accord de branche.

Article 1 - Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord s'entend des entreprises relevant du champ d'application de l'une des Convention collective nationale (CCN) suivante :

- La CCN édition de livres (IDCC 2121) ;
- La CCN édition phonographique (IDCC 2770) ;
- La CCN employés de l'édition de musique (IDCC 1194) ;
- La CCN AM et cadres de l'édition de musique (IDCC 1016).

Il est précisé que lesdites conventions collectives sont aujourd'hui regroupées au sein de la branche professionnelle des éditions de livres, de phonogrammes et de musiques et ce, en application de l'accord de rapprochement de branches du 19 décembre 2018 (étendu le 20 mars 2019), ainsi que de l'arrêté de fusion des champs conventionnels, publié concomitamment, le 9 février 2019.

Le champ d'application géographique du présent accord est national et constitué de la France métropolitaine, ainsi que des territoires définis à l'article L. 2222-1 du code du travail.

5

Article 2 : Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de permettre aux employeurs de la branche des éditions de livres, de phonogrammes et de musiques faisant face à une baisse durable d'activité de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée en l'absence de négociation possible avec des organisations syndicales représentatives ou suite à un échec des négociations d'un accord collectif d'entreprise, en élaborant un document unilatéral au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

En effet, afin d'encourager le dialogue social, les entreprises disposant d'instances représentatives élues et/ou désignées devront au préalable ouvrir une négociation collective avant d'envisager d'appliquer unilatéralement les dispositions du présent accord.

Cet accord définit les conditions et les modalités pratiques dans lesquelles il peut être recouru à ce dispositif spécifique d'activité partielle. En contrepartie, il précise les engagements souscrits par les entreprises souhaitant bénéficier de ce dispositif. Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent le rôle essentiel du dialogue social en entreprise et précisent que le présent accord de branche a un caractère supplétif et ne saurait remettre en cause les négociations en cours, celles à venir ou les accords conclus sur ce sujet dans les entreprises. L'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise portant sur le même objet.

Article 3 - Activités, métiers, entreprises et salariés éligibles

Peuvent mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle de longue durée en vertu du présent accord les entreprises :

- Disposant d'un effectif inférieur au seuil défini à l'article 3.1 du présent accord ;
- Ou relevant de secteurs d'activité particulièrement touchés par la crise sanitaire définis à l'article 3.2 du présent accord.

En tout état de cause, les entreprises souhaitant mobiliser l'activité partielle de longue durée au titre du présent accord doivent au préalable justifier d'une réduction d'activité durable qui n'est toutefois pas de nature à compromettre leur pérennité.

3.1 Entreprises éligibles

Seules les entreprises de moins de 50 salariés, indépendantes, c'est-à-dire n'appartenant pas à un groupe de plus de 500 salariés, impactées par une baisse durable d'activité, sont visées par le présent accord, pour l'ensemble de leurs activités et de leurs salariés. La notion de Groupe s'entend du territoire français à l'international.

Les modalités de décompte des effectifs pour l'appréciation des seuils ci-dessus sont réalisées conformément à l'article L. 1111-2 du Code du travail.

3.2 Activités et métiers éligibles dans les entreprises de plus de 50 salariés

Par dérogation à l'article 3.1., le dispositif d'activité partielle de longue durée a vocation à s'appliquer aux activités et métiers suivants :

- Tous les métiers touchant à l'édition de guides touristiques et de catalogues d'exposition : en effet, ces secteurs d'activité sont fortement impactés, pour les guides par la fermeture des frontières, l'annulation des déplacements et voyages professionnels et personnels qui, lorsqu'ils sont permis sont soumis à des conditions d'entrée sur les territoires très strictes ;

pour les catalogues d'exposition, par les contraintes durables qui pèsent sur les musées et tous lieux rassemblant du public.

- Les métiers liés à l'évènementiel : l'annulation durable de la tenue des salons, des foires en France et à l'étranger a considérablement diminué l'activité des salariés dépendant principalement de cette activité. Dès lors que les conditions de tout rassemblement public et de tout évènement ne pouvant accueillir du public dans le cadre d'une jauge réduite sont maintenues, de même que les restrictions aux déplacements et les contraintes imposées aux conditions d'accès sur le territoire seront maintenues, l'activité de ce secteur sera fortement impactée.
- Les situations individuelles sus-visées doivent s'entendre de celles occupées par les collaborateurs à titre principal (plus de 50% dédiés).

3.3 Salariés éligibles

Tous les salariés dépendant des activités décrites à l'article 3.2 et ceux appartenant à des entreprises de moins de 50 salariés, telles que visées à l'article 3.1, peuvent être éligibles au régime d'indemnisation du présent dispositif d'activité partielle de longue durée, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Dans le secteur de l'édition de livres, les travailleurs à domicile occupés et rémunérés à la tâche dans les conditions prévues par l'accord en date 19 décembre 2018 portant révision de l'annexe IV et relatif au statut des travailleurs à domicile sont également éligibles aux présentes dispositions.

De même, les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours et les cadres dirigeants salariés peuvent être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 – Durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée

La durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée est fixée dans le document unilatéral visé à l'article 7.1 du présent accord.

La durée maximale de mise en œuvre du dispositif est de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période maximale de 36 mois consécutifs, sous réserve de la validation de chaque période d'autorisation de 6 mois par l'autorité administrative après transmission à celle-ci par l'employeur qui souhaite établir un document unilatéral pour le recours à l'activité partielle de longue durée, les éléments suivants :

- Du bilan du respect de ses engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et d'information des organisations syndicales de salariés et des institutions représentatives sur la mise en œuvre de l'accord ;
- Du procès-verbal de la réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé ;
- Du diagnostic actualisé par l'employeur sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise, avec avis du CSE sur ce diagnostic.

7

Article 5 – Conséquences de l'application du dispositif d'activité partielle de longue durée

5.1 Réduction de l'horaire de travail

En principe, la réduction de l'horaire de travail du salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée ne peut pas être supérieure à 40% de la durée légale. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application du document unilatéral élaboré par l'employeur et visé à l'article 7.1 du présent accord.

L'employeur répartit équitablement les heures d'activité partielle entre les salariés des mêmes services/fonctions. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévu par le document unilatéral.

Toutefois, cette limite peut être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise et sur décision de l'autorité administrative. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document unilatéral que doit établir l'établissement ou l'entreprise, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Les Parties conviennent expressément que le niveau de la réduction d'horaires des salariés occupés à temps partiel pour l'appréciation du seuil maximum est adapté au prorata temporis de leur quotité de travail initiale.

Exemple : en l'absence de situation exceptionnelle, un salarié habituellement à 80% ne peut voir sa durée de travail réduite que de 32% ($40\% \times 80\%$) de la durée légale, soit 11,2 heures par semaine en moyenne.

Les entreprises devront veiller à ce que la charge de travail soit adaptée et équitable, et ne conduise pas à une inadéquation entre le volume réel de travail et le nombre d'heures d'activité réduite, préservant ainsi les conditions de travail.

L'activité partielle de longue durée, associée à une modulation des périodes travaillées peut conduire à la suspension temporaire de l'activité au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

En toutes hypothèses, le lissage de la rémunération est à privilégier.

5.2 Conséquences sociales de l'entrée dans le dispositif

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- L'acquisition des droits à congés payés ;
- L'ouverture des droits à pension de retraite ;
- L'acquisition gratuite de points de retraite complémentaire au-delà de la 60ème heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. 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).

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 dans le dispositif d'activité partielle de longue durée.

8

Les périodes de recours au dispositif d'activité partielle de longue durée sont prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

5.3 Prévention des risques sur la santé

Les salariés en activité partielle de longue durée peuvent être conduits à télétravailler pendant leurs périodes d'activité. Cela pourra conduire à des situations de modification de charge de travail et d'isolement pour certains salariés.

Les entreprises concernées devront mettre en œuvre tout dispositif adapté pour prévenir les risques sur la santé physique et psychique liés à ces facteurs d'isolement et à l'adaptation de la charge de travail des salariés

Les actions de prévention des risques alors mises en place devront faire l'objet d'une information au CSE, lorsqu'il existe, lors des réunions préalables aux demandes administratives de mise en place et de renouvellement de l'APLD.

5.4 Taux de l'indemnité versée au salarié

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du présent dispositif d'activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée comme suit :

- Pour tout salaire en deçà de 27000 euros bruts annuels : 90% du net horaire
- Pour tout salaire au-delà de 27000 euros bruts annuels, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur au jour de la signature des présentes, le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant au minimum à 70% de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (selon la règle du maintien de salaire prévue au II de l'article L.3141-24 du Code du travail) ramenée à un montant horaire calculé sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée contractuelle. Dans l'hypothèse où le gouvernement venait à revoir à la baisse l'indemnisation de l'activité partielle longue durée, les entreprises mettant en œuvre le dispositif au titre de l'article 3.2 du présent accord, s'engagent à maintenir le taux d'indemnisation minimum de 70% de la rémunération brute.

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

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Pour les salariés percevant des éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tiendra compte également de la moyenne des éléments de rémunération variables (à l'exception des frais professionnels et des éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année) perçus au cours des 12 ou des 24 derniers mois précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise, selon la moyenne la plus favorable au salarié.

Dans le cadre des dispositions réglementaires 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.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine :
4 jours X 3,5 heures = 14 heures à indemniser

5.5 Taux de l'allocation versée à l'employeur

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal, pour chaque salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif d'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.

Le taux horaire de l'allocation ne peut pas être inférieur à 7,23€. Ce plancher n'est pas applicable aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

5.6 Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Les partenaires sociaux de la branche appellent à la responsabilisation des entreprises mobilisant le dispositif d'activité partielle de longue durée au titre du présent accord. Les entreprises concernées sont invitées à prendre part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel.

À ce titre, aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants mandataires sociaux, de droit français, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée au sein de l'entreprise.

Article 6 – Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

6-1 Engagements en termes d'emploi

Le dispositif d'activité partielle de longue durée vise à 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.

Ces engagements sur le maintien en emploi s'appuient sur le diagnostic économique partagé avec les membres du comité social et économique, s'ils existent.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder à un licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du Code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent que pour les activités et métiers visés à l'article 3.2, l'engagement de maintien de l'emploi portera sur tous les salariés du secteur ou des métiers placés en activité partielle de longue durée.

Les engagements définis devront également s'appliquer pendant une durée au moins égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement prévue par le document unilatéral.

Dans les entreprises appliquant le dispositif au titre de l'article 3.2 du présent accord, la période d'engagement de maintien dans l'emploi prend fin dans un délai de 3 mois à compter du terme de la durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail, l'Administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues pour chaque salarié licencié pour ce motif.

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 de longue durée mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise, l'Administration pourra faire application de l'alinéa 3 de l'article 2 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020.

6-2 Engagements en termes de formation professionnelle

Les partenaires sociaux reconnaissent que la formation professionnelle est un outil essentiel pour permettre aux salariés de maintenir et développer leurs compétences et leur employabilité. A ce titre, ils relèvent que les périodes d'activité partielle constituent une opportunité pour mettre en œuvre des actions de formation professionnelle, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre d'un plan de développement des compétences. Dans le cadre du recours à l'activité partielle de longue durée et afin d'anticiper et préparer le retour progressif à une activité normale, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à mettre en place des actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences.

Le document, élaboré par l'employeur, détermine donc ses engagements en matière de formation professionnelle. 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 continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis technologiques, environnementaux, réglementaires et concurrentiels des secteurs concernés.

Préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le dispositif d'activité partielle de longue durée peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...). À ce titre, les partenaires sociaux sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle de longue durée pour maintenir et développer les compétences des salariés.

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.

De même, les partenaires sociaux souhaitent la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ainsi qu'au Répertoire Spécifique des Certifications et Habilitation (RSCH), comme prévu à l'article L.6323-6 du Code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.



Les organisations de salariés et d'employeurs représentatives de la branche professionnelle de l'édition de livres, de phonogrammes et de musiques s'engagent à organiser, dans un délai d'un mois à compter de la signature du présent accord, une discussion avec l'opérateur de compétences AFDAS afin de convenir de dispositions spécifiques pour les salariés concernés par le présent accord.

Les partenaires sociaux ont rappelé ci-avant la priorité donnée à la formation des salariés en période d'activité partielle de longue durée. A ce titre, il sera demandé à l'AFDAS de désigner un « référent formation » afin d'accompagner les entreprises entrant dans le dispositif d'activité partielle de longue durée :

- dans la construction de leur plan de développement des compétences, adapté à la situation de l'entreprise et de ses salariés ;
- et dans la construction de tout parcours de formation qui serait utile aux salariés touchés par le dispositif d'activité partielle.

Avec le concours de l'AFDAS, il sera également possible de mobiliser des ressources disponibles de l'opérateur de compétences AFDAS et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen (FSE), autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L.6332-1-3, 3° du Code du travail.

Tout salarié placé en activité partielle de longue durée dans le cadre d'une activité ou métier visé à l'article 3.2 du présent accord qui suivra une formation pendant cette période d'activité partielle, bénéficiera du maintien à minima de son salaire indemnisé, l'employeur pouvant décider d'abonder celui-ci à hauteur de 100% à titre incitatif.

Les organisations d'employeurs s'engagent également à communiquer largement auprès de leurs adhérents sur le dispositif mis en place.

Il est rappelé que l'OPCO Afdas a mis à disposition des entreprises un référencement de l'offre de formation à distance (disponible sur le lien suivant : <https://www.afdas.com/offres-formation-distanciel-entreprises-particuliers>). Parallèlement, les partenaires sociaux entendent poursuivre les travaux et réflexions interbranches engagés dans le cadre de l'EDEC Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme en faveur du développement de l'emploi et des compétences, et souhaitent s'inscrire, le cas échéant, dans les actions de diagnostics mobilisées dans le cadre des observatoires prospectifs des métiers, des qualifications et des compétences. Ces diagnostics visent à disposer de données pour évaluer l'impact de la crise, à identifier les stratégies de sortie de crise et de relance, à anticiper des besoins en emplois et en compétences et à proposer des actions de formation et de reconversion.

Enfin, les entreprises de la branche peuvent solliciter auprès l'OPCO Afdas des prestations de conseil en ressources humaines (dispositif « Appui-Conseil ») afin de bénéficier d'un accompagnement personnalisé en gestion de leurs ressources humaines, adapté au contexte de reprise d'activité post-crise sanitaire. Les entreprises de moins de 50 salariés (soit une grande partie des entreprises de la branche de l'édition de livres, de phonogrammes et de musiques des entreprises de la branche) bénéficient d'un financement total de la prestation. Cette prestation d'appui-conseil est financée par l'OPCO Afdas dans le cadre de l'EDEC Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme et cofinancé au titre du Plan d'investissement dans les compétences.



Article 7 - Modalités de mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée

7-1 Elaboration du document par l'employeur

Pour pouvoir recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée, en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, l'employeur doit élaborer 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.

Ce document doit prévoir dans son préambule un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise et déterminer les éléments suivants :

- La date de début et la durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée ;
- Les activités, métiers et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale pouvant donner lieu à indemnisation d'activité partielle ;
- La description de l'organisation du travail déployée pour la période dite activité partielle de longue durée ;
- Les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle ;
- Les actions de prévention des risques liés à l'isolement et à la charge de travail ;
- Les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée, selon un rythme au moins trimestriel. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, cette information doit inclure la présentation d'indicateurs de suivi pertinents et objectifs de l'activité économique et de l'emploi et de gestion des risques sur la santé.

Ce document est élaboré par l'employeur, après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe. 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. Les réunions de consultation du CSE lors de la demande initiale ou des renouvellements seront organisées au moins 20 jours avant les dépôts de demande ou renouvellement d'homologation.

7-2 Procédure d'homologation du document élaboré par l'employeur

L'employeur adresse la demande d'homologation du document dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires.

Lorsque le document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur adresse sa demande unique d'homologation au titre de l'ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l'un des établissements concernés.

Toutefois, dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle de longue durée reste confié au préfet de département où est implanté l'établissement concerné. La demande d'homologation est adressée par voie dématérialisée.

Elle est accompagnée du document élaboré par l'employeur et, s'il existe, de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique.

L'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur en application du présent accord de branche, après avoir vérifié :

- La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe ;

- La présence de l'ensemble des mentions obligatoires ;
- La conformité aux stipulations du présent accord ;
- La présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception de la demande complète.

L'absence de retour de sa part à l'issue de ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation. La décision d'homologation est notifiée à l'employeur par voie dématérialisée. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique s'il existe.

En cas de décision d'homologation tacite, l'employeur doit transmettre la copie de la demande d'homologation, accompagnée de l'accusé de réception, au comité social et économique s'il existe. La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Cette procédure d'homologation doit être renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

7-3 Bilan et contrôle des engagements souscrits par l'employeur

L'employeur doit adresser à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle de longue durée, un bilan portant sur le respect des engagements qu'il a souscrits. 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 de longue durée.

Les engagements en termes de maintien dans l'emploi souscrits par l'employeur doivent porter sur les emplois dont le périmètre est défini à l'article 3 du présent accord de branche. Les partenaires sociaux rappellent l'importance de respecter les engagements pris en termes de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle afin de préserver les emplois et assurer le maintien et le développement des compétences au sein de la branche.

Conformément au décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, l'employeur est tenu de rembourser les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié mis en activité partielle dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée et licencié pour motif économique pendant la durée de recours à ce dispositif. En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique concernant un salarié qui n'était pas placé en activité partielle de longue durée 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 de longue durée et le nombre de salariés placés en activité partielle de longue durée.

Toutefois, l'autorité administrative peut ne pas exiger le remboursement de tout ou partie des sommes dues lorsque celui-ci est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

En cas de non-respect des engagements souscrits par l'employeur en matière d'emploi et de formation professionnelle durant la période de recours à l'activité partielle de longue durée, l'autorité administrative peut décider de suspendre le paiement de l'allocation d'activité partielle. Les partenaires sociaux rappellent l'importance de maintenir un dialogue avec l'autorité administrative et invitent les établissements et les entreprises à se rapprocher de l'autorité administrative en cas de difficultés à respecter les engagements souscrits ou en cas de dégradation de la situation économique et financière de l'établissement ou de l'entreprise pour trouver des solutions de nature à préserver les emplois.

Article 8 – Information des organisations syndicales, des CSE et des salariés

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tous moyens écrits (e-mail ou courrier).

Lors de chaque réunion de la CPPNI, ou au moins une fois tous les 3 mois, la partie patronale informe les organisations syndicales signataires sur la mise en œuvre du présent accord. Un point dédié à la mise en œuvre du présent accord est alors fixé à l'ordre du jour de la CPPNI.

Dans la mesure du possible, cet ordre du jour est accompagné le cas échéant de documents d'information.

Les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe relatifs à l'activité partielle de longue durée ainsi le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche seront adressés, pour information, aux membres de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). A cette fin, ces accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe doivent être préalablement transmis par voie électronique à l'adresse suivante : cppni.editions@sne.fr

La prévention des risques professionnels liés à l'application de l'activité partielle de longue durée fera l'objet d'une concertation entre les partenaires sociaux des entreprises de plus de 50 salariés.

Article 9 – Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord, en particulier s'agissant de son champ d'application et de l'appui-conseil en matière de formation, contient des dispositions spécifiquement applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10 - Entrée en vigueur et durée

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 31 décembre 2023.

Article 11 - Conditions de suivi

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent

accord de branche ainsi que des documents élaborés par l'employeur transmis à la CPPNI conformément à l'article 8 du présent accord.

Les CPNE relevant du champ d'application du présent accord pourront, dans le cadre de ce suivi, proposer à la CPPNI d'ajuster les mesures mise en place à la situation des entreprises de moins de 50 salariés et aux secteurs d'activité entrant dans le champ d'application du présent accord.

La CPPNI examine ce point au moins deux fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Par ailleurs, il sera procédé à un bilan des accords d'entreprise et documents unilatéraux transmis à la CPPNI, au sein du rapport CPPNI prévu à l'article L.2232-9 du Code du travail.

Article 12 - Conditions de révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail. A la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication. Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L.2232-6 du Code du travail.

Article 13 - Dépôt et extension

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le Code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n°2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de Covid-19.

Article 14 - Conditions d'adhésion

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Fait à Paris, le 4 mars 2021

Le Syndicat national de l'édition (Sne), représenté par



Le Syndicat national de l'édition phonographique (Snep), représenté par



Le Syndicat des Musiques Actuelles (SMA), représenté par

La Chambre Syndicale de l'édition musicale (CSDM), représentée par

F3C – CFDT représentée par

M. PROSPER



SNLE – CFDT représenté par

M. PROSPER



SNPEP - FO représenté par

Pier CHIESA



FASAP FO, représentée par

FEC FO, représentée par

SNM FO, représenté par

FNSAC CGT, représentée par

FILPAC – CGT, représentée par

UFICT LC CGT, représenté par

SFA-CGT, représenté par

SNAM CGT, représenté par

SPIAC CGT, représenté par

SNELD CFE-CGC, représenté par

SNAPS CFE-CGC, représenté par

SNACOPVA CFE-CGC, représenté par

FCCS CFE-CGC, représentée par

Médias 2000 CFE-CGC, représenté par

UNSA spectacle et communication, représentée par

SUD Culture Solidaires, représenté par