

## Accord relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée dans la convention collective nationale de la production cinématographique (IDCC 3097)

---

### Préambule

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire, les partenaires sociaux de la production cinématographique et de films publicitaires prennent la mesure de la baisse d'activité auxquelles sont confrontées les entreprises de la branche.

Dès le mois de février 2020, l'activité des entreprises relevant du secteur culturel a été directement impactée par les mesures administratives prises pour lutter contre la propagation de l'épidémie de covid-19. L'exploitation cinématographique, dont la production dépend en partie pour son financement, demeure celle dont les perspectives de reprise d'activité sont les plus incertaines.

A ce titre, dans le cadre des mesures prises par les autorités gouvernementales, la production cinématographique et publicitaire compte parmi les secteurs d'activité « protégés », particulièrement affectés par la crise sanitaire (liste des secteurs S1 issue du décret n°2020-371 du 30 mars 2020 modifié).

\* \*  
\*

L'activité de tournage des sociétés de production a été presque totalement interrompue de mars à juillet 2020. Plusieurs facteurs ont ensuite permis une reprise progressive de l'activité :

- D'une part, les partenaires sociaux de la branche ont œuvré pour permettre cette reprise dans des conditions garantissant la santé et la sécurité des professionnels, en élaborant un guide de préconisations de santé et de sécurité sanitaire dans le cadre institutionnel du Comité Paritaire de Prévention, d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail de la Production de films cinématographiques et de films publicitaires (CPPHSCT).
- D'autre part, le Centre National de la Cinématographie et de l'image animée (CNC) a mis en place un fonds de garantie visant à indemniser certains sinistres liés notamment à l'interruption des tournages suite à la contamination de salariés de l'équipe technique ou artistique par le covid-19.

Depuis le mois de juin 2020, si l'activité des sociétés de production cinématographique et de films publicitaires a pu en grande partie reprendre, une partie des tournages se trouve toujours reportée dès lors qu'ils nécessitent des déplacements à l'étranger.

Dans ce contexte, on constate une baisse de plus de 20% du nombre de films présentés à l'agrément des investissements et de production du CNC en 2020 par rapport aux deux années précédentes (239 films en 2020 contre 301 en 2019 et 300 en 2018<sup>1</sup>).

En outre, les investissements dans les films agréés en 2020 sont en baisse de près de 30% (783,93 millions d'euros contre habituellement autour d'un milliard d'euros), avec une nette chute des investissements étrangers dans les films réalisés en coproduction internationale bilatérale ou dans le cadre de l'accord de coproduction multilatéral européen (-54,1%). On constate en 2020 une diminution de 10% du montant moyen du devis des films d'initiative française.

---

<sup>1</sup> Sources : Études « La production cinématographique en 2020 », CNC, 30 mars 2021 ; « La production cinématographique en 2019 », CNC, 31 mars 2020 ; « La production cinématographique en 2018 », CNC, 18 mars 2019 ;

CMR S

217 RF SH  
121

De plus, les investissements des chaînes de télévision dans la production cinématographique sont également en forte baisse tant du point de vue des financements (-24,7%) que du nombre de films (-44%).

Les salles de cinéma, fermées par arrêté dès le 14 mars 2020, ont depuis peu connaissance d'un calendrier prévisionnel de réouverture à partir du 19 mai 2021 avec cependant, des jauges réduites au moins pendant les 6 premières semaines. Ces annonces restent conditionnées à la non-dégradation des conditions sanitaires, situation qui ne saurait être considérée comme acquise.

De surcroît, en 2020, la fréquentation des salles a chuté de près de 70%<sup>2</sup>, et la sortie de plus de 400 films est différée, voire compromise, ce qui se répercute sur le résultat et la situation de trésorerie des sociétés de production dès lors que les apports des différents investisseurs ne sont versés qu'au premier jour d'exploitation des œuvres qu'ils ont financées.

Cette situation se répercute sur les perspectives de financement pour les années à venir et entraîne donc un report de la mise en œuvre d'un certain nombre de projets. Pour cette raison, certaines entreprises se trouvent confrontées à des baisses d'activité notables et durables.

Le volume de l'activité permanente des sociétés de production est donc soumis aux aléas du contexte sanitaire et leurs effets sur la distribution et l'exploitation des films en salles. Il en résulte la nécessité de mettre en place la possibilité de recourir à l'activité partielle de longue durée en vue de permettre la préservation des emplois attachés à l'activité permanente des entreprises de production.

\* \*  
\*

En termes d'effectifs, le nombre d'emplois en CDDU est une donnée particulièrement pertinente pour apprécier l'activité de production des films cinématographiques et publicitaires, ceux-ci représentant plus de 90% de l'emploi de la branche.

Entre avril et juillet 2020, l'emploi de techniciens et artistes du spectacle correspond à moins de 50% de l'activité de 2019<sup>3</sup> dans la branche de la production cinématographique. Au total, l'activité de 2020 correspond à 73% de l'activité de 2019 et le nombre de jours de tournage recensé a baissé de plus de 30% pour les films de fiction d'initiative française<sup>1</sup>.

L'emploi a été impacté de façon variable selon les entreprises et selon les activités.

Pour les sociétés ayant un code APE 5911B (production de films institutionnels et publicitaires), on constate en 2020<sup>4</sup> :

- une baisse du nombre de CDDU de 29,37% par rapport à 2019 ;
- une baisse du nombre de CDD de 46,01% par rapport à 2019 ;
- une baisse du nombre de CDI de 6,25% par rapport à 2019.

Pour les sociétés ayant un code APE 5911C (production de films cinématographiques), on constate en 2020<sup>4</sup> :

- une baisse du nombre de CDDU de 21,04% par rapport à 2019 ;
- une stabilité du nombre de CDD par rapport à 2019 ;
- une hausse du nombre de CDI de 4,55% par rapport à 2019.

Pour les sociétés ayant un autre code APE, on constate en 2020<sup>4</sup> :

- une baisse du nombre de CDDU de 31,17% par rapport à 2019 ;
- une baisse du nombre de CDD de 27,22% par rapport à 2019 ;
- une baisse du nombre de CDI de 2,19% par rapport à 2019.

<sup>2</sup> Source : Étude « Fréquentation cinématographique 2020 », CNC, 30 décembre 2020 ;

<sup>3</sup> Source : Impact de la crise sanitaire sur l'emploi intermittent dans le spectacle, Unedic (Document à la date du 30 mars 2021) ;

<sup>4</sup> Source : Données statistiques de la branche, Audiens, février 2021

*Sour*

*RF 15 21  
20*

Concernant l'emploi permanent, on observe en 2020 un écart négatif entre le nombre d'arrivées et de départs en CDI<sup>4</sup> :

- de -31 dans les sociétés ayant un code APE 5911B (production de films institutionnels et publicitaires) ;
- de -348 dans les sociétés ayant un code APE 5911C (production de films cinématographiques) ;
- de -63 dans les sociétés ayant un autre code APE.

Les difficultés liées au développement de nouveaux projets ont une incidence directe sur l'emploi permanent de la branche, cette activité étant principalement assurée par des salariés en CDI et en CDD de droit commun.

\* \*  
\*

Les sociétés de production bénéficient jusqu'à la fin du mois de juin 2021 d'un régime d'activité partielle aménagé, avec une allocation d'activité partielle équivalente à l'indemnité versée aux salariés (hors cotisations prévoyance et congés spectacle soit environ 18% de charges). Cependant, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, le reste à charge des employeurs va augmenter progressivement pour être porté à 40% (les cotisations prévoyance et congés spectacle s'y ajoutant).

S'agissant du périmètre de cet accord, qui sera évoqué ci-dessous, il nous semble déterminant dès ce préambule de relever que les emplois de notre secteur sont très majoritairement pourvus par des CDD d'usage de courte ou très courte durée, en fonction de la temporalité du projet pour lequel ils sont conclus. Or, cette situation d'emploi est incompatible avec les conditions de l'activité partielle de longue durée (APLD). Lors de leurs échanges, les partenaires sociaux ont regretté que le législateur n'ait pas proposé une solution qui soit adaptée à la typologie si particulière de leurs emplois. Pour ces salariés, la prolongation de l'activité partielle de droit commun, sans reste à charge, semble être la seule solution pour sécuriser la reprise d'activité et limiter la précarisation de cette population de travailleurs durant cette période de crise.

Toutefois, en responsabilité, les organisations signataires du présent accord ont choisi de déployer le dispositif de l'APLD pour les salariés dit "permanents", dont les conditions d'emploi sont définies dans le titre IV de la convention collective.

Néanmoins, si la situation devait évoluer en faveur de l'éligibilité des salariés non permanents (CDDU, CDD de courte durée...) au dispositif d'APLD, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir, à la première demande de l'une d'entre elles, afin d'échanger sur l'opportunité et les modalités d'élargissement du champ des salariés visés par le présent accord.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un régime d'activité partielle de longue durée dans la branche de la production cinématographique et publicitaire, conscients des impacts de long terme que la crise sanitaire aura sur l'activité des sociétés de production et par suite sur les salariés permanents de ces sociétés.

\*\*\*\*\*

## Article 1er - Périmètre de l'accord

### Article 1.1 - Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production cinématographique et publicitaire du 19 janvier 2012 (IDCC 3097) et à leurs salariés définis au titre IV de cette convention, y compris les dirigeants titulaires d'un contrat de travail.

Ainsi, tous les salariés attachés à l'activité permanente de ces entreprises, quelle que soit la nature de leur contrat de travail en cours de validité au moment de la mise en place du dispositif d'APLD, ont vocation à pouvoir bénéficier du

S  
OK

RF  
M  
RD

présent dispositif d'activité partielle de longue durée. S'agissant des salariés en CDD de remplacement, ils pourront bénéficier de l'APLD dès lors que la durée de leur contrat sera au moins égale à 3 mois.

### **Article 1.2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Considérant que la branche de la production cinématographique et publicitaire (IDCC 3097) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail.

### **Article 1.3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de plus de 50 salariés**

Conformément à l'article 244 de la loi n°2020-1721 de finances pour 2021, les entreprises de plus de 50 salariés qui ont bénéficié des crédits ouverts au titre de l'APLD sont tenues :

- D'établir un bilan simplifié de leurs émissions de gaz à effet de serre,
- De publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle sur le site du ministère du travail,
- De communiquer à leur comité social et économique (CSE) le montant, la nature et l'utilisation des aides dont elles bénéficient au titre des crédits de la mission « Plan de relance », dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

## **Article 2 - Conditions d'application**

### **Article 2.1 - Philosophie de l'accord**

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui seront un facteur essentiel à la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise pleine et entière de l'activité lorsque celle-ci interviendra. Cet objectif implique notamment d'éviter les licenciements pour motif économique.

Les organisations de salariés et les organisations d'employeurs rappellent également que la mise en situation en activité partielle doit reposer exclusivement sur des critères objectifs et sur une réduction de l'activité de l'entreprise, dès lors que les salariés sont susceptibles d'être visés par un licenciement économique du fait même de cette réduction.

### **Article 2.2 - Durées**

Le bénéfice du présent dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six (36) mois consécutifs, étant précisé que le décompte est réalisé en mois civils.

Il n'est pas cumulable, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.

La durée de la période d'activité partielle déployée au sein de chaque entreprise souhaitant se fonder sur le présent accord sera déterminée dans un document unilatéral, étant précisé que l'homologation est donnée au plus pour six mois renouvelables.





### Article 2.3 - Réduction maximale d'activité

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

La réduction d'horaire s'apprécie, pour chaque salarié concerné, sur la durée d'application du dispositif prévue par le présent accord (cf. article 2.2). Son application peut conduire à alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dès lors que la durée moyenne d'activité reste, sur la période totale d'application du dispositif, de 60% en moyenne.

Par dérogation à ce qui précède, la réduction d'activité pourra être portée à 50% si la situation de l'entreprise le justifie. Tel est notamment le cas :

- Des entreprises qui ont subi une perte de CA d'au moins 50%, caractérisée en comparant, le chiffre d'affaires (CA) mensuel moyen de l'année 2019, 2018 ou 2017, au CA mensuel constaté lors de la décision de recourir à l'APLD ou au CA mensuel moyen de l'année au cours de laquelle il est décidé de recourir à l'activité partielle.
- Des entreprises dont au moins un film était en financement et fabrication en 2019 et n'a pas pu sortir en salles en 2020-2021.

La détermination de ce "CA" prend en compte le montant des produits issus de la conception et de la commercialisation des œuvres cinématographiques (production, distribution, exploitation, exportation, diffusion), et les aides publiques perçues pour ces mêmes activités (CNC, régions...).

Le recours à cette dérogation doit être argumenté et expressément figurer au document unilatéral soumis à homologation de l'autorité administrative visé à l'article 3.1 du présent accord.

### Article 2.4 - Information des salariés et des institutions représentatives du personnel

#### Article 2.4.1 - Information des salariés

Les salariés placés en situation d'activité partielle de longue durée sont informés par l'employeur ou son représentant :

- De leur mise en activité partielle et de sa durée ;
- De leur taux d'activité moyen sur la durée d'application du dispositif, les précisions sur les fluctuations hebdomadaires pouvant résulter de la communication ultérieure d'un calendrier transmis au moins un jour ouvrable avant son application ;
- Des dispositifs de formation pouvant être mis en place au profit des salariés placés en APLD afin qu'un échange puisse s'opérer sur ce sujet ;
- De la date de fin d'application du dispositif d'APLD, avec un délai de prévenance minimum de 2 jours ouvrables.

#### Article 2.4.2 - Information des institutions représentatives du personnel

Le comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté préalablement à la mise en œuvre de l'APLD dans l'entreprise (document unilatéral) ou du renouvellement de la demande d'homologation.

Elles sont, en outre, informées trimestriellement durant le déploiement du dispositif d'APLD au sein de l'entreprise.

### Article 2.5 - Indemnisation des salariés

Le salarié placé en activité partielle de longue durée dans le cadre du présent dispositif reçoit, de son employeur, une indemnité horaire, calculée au prorata de la durée de mise en activité partielle, correspondant à un pourcentage rémunération horaire brute habituelle.

S  
OUR

LD  
RF  
JM  
RD

Cette indemnité horaire versée par l'employeur correspond à 70% de la 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, ramenée à un montant horaire, 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 stipulée au contrat de travail.

Elle ne peut pas être inférieure au plancher horaire légal ni dépasser un plafond de 4,5 Smic horaire.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en heures ou en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation avec un taux, une assiette, un plancher et un plafond analogues à ceux décrits ci-dessus.

Pour les salariés en forfait jours, l'indemnité d'activité partielle est déterminée par journée ou demi-journée non travaillée, selon une équivalence de :

- 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.

## Article 2.6 - Engagements en matière de maintien de l'emploi

La rupture du contrat de travail pour motif économique<sup>5</sup> ne pourra concerner aucun salarié de l'entreprise pendant la durée de recours au dispositif d'APLD.

Conformément au décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, en cas de manquement à l'interdiction définie ci-avant, pour chaque rupture, l'employeur s'expose au remboursement d'une somme égale au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre des allocations d'APLD et le nombre de salariés placés en APLD (équivalent à l'allocation d'APLD moyenne multipliée par le nombre de licenciement pour motif économique).

Par exception, la DIRECCTE peut renoncer à revendiquer tout ou partie de ce remboursement s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Il en va de même si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le préambule au présent accord ou le document unilatéral de l'employeur présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise, de l'établissement, du groupe.

L'engagement de maintien de l'emploi ne s'applique pas aux plans de départs volontaires, aux ruptures conventionnelles individuelles ou collectives et aux ruptures ne reposant pas sur un motif économique.

Comme pour l'activité partielle de droit commun, des recrutements pendant la période d'APLD sont autorisés, hormis les cas où ces recrutements auraient pour finalité l'exécution des missions des salariés placés en APLD.

## Article 2.7 - Engagements en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche rappellent l'importance de la formation professionnelle pour permettre aux salariés de maintenir et de développer leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle. Ils conviennent de l'opportunité de mettre en place des actions de formation à destination des salariés durant les périodes d'activité partielle de longue durée.

A cet effet, plusieurs dispositifs sont à la disposition des entreprises et des salariés. Les employeurs sont dans ce cadre invités à envisager une réflexion globale sur la politique de formation de l'entreprise. Les salariés pourront y être associés par le biais d'entretiens avec leurs responsables hiérarchiques à l'occasion desquels ils pourront faire part de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

<sup>5</sup> Article L. 1233-3 du code du travail

Il est conseillé aux entreprises d'avoir un échange préalable avec leur conseiller AFDAS pour déterminer quel(s) dispositif(s) il serait pertinent de mettre en œuvre au sein de leur structure.

- **Prestations d'appuis-conseils**

Avant d'avoir recours à l'APLD ou en complément, les entreprises peuvent solliciter les prestations d'appuis-conseils mises en place par l'AFDAS.

Il s'agit de prestations d'une durée de 1 à 5 jours réalisées par des cabinets de consultants spécialisés permettant aux entreprises de bénéficier d'un diagnostic, d'un accompagnement et d'un plan d'actions correspondant à leurs objectifs.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, ces prestations sont intégralement co-financées par l'AFDAS dans le cadre de l'EDEC Culture, Création, Communication et par le Plan d'investissement dans les compétences.

- Appui-conseil Ressources Humaines : Construire un plan d'actions pour améliorer ses pratiques RH et développer les compétences de ses collaborateurs ;
- Appui-conseil Rebondir : Construire une stratégie de sortie de crise réussie ;
- Appui-conseil Responsabilité Sociétale et Environnementale : élaborer un plan d'action RSE en phase avec le projet et la stratégie de l'entreprise ;
- Appui-Conseil Transformation Digitale : Construire et mettre en œuvre un plan d'action opérationnel pour réussir la transformation digitale sur différents volets ;
- Appui-Conseil Egalité Femmes-Hommes : Construire un plan d'action pour mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle.

- **FNE-Formation**

Afin de financer les coûts pédagogiques des actions de formations concourant au développement des compétences, les entreprises peuvent avoir recours au FNE-Formation, géré par l'AFDAS.

L'AFDAS et l'Etat ont en effet conclu une convention FNE-Formation, applicable jusqu'au 31 décembre 2021 au jour de conclusion du présent accord.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, qui composent la branche professionnelle, ce dispositif permet de prendre en charge l'intégralité des coûts pédagogiques des parcours de formation mis en place.

Les actions de formation éligibles sont celles prévues aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail, dont celles permettant d'obtenir une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du même code, à l'exception de celles relevant de l'obligation de formation générale à la sécurité et des formations par alternance.

Les actions de formation visées ne doivent pas être une simple adaptation au poste de travail mais avoir une visée qualitative, il est donc recommandé qu'elles s'étendent sur plusieurs semaines ou mois, dans la limite légale de 12 mois.

Elles doivent être organisées sous la forme d'un parcours permettant aux salariés de maintenir et développer leurs compétences :

- **Parcours reconversion** : Permet à un salarié de changer de métier, d'entreprise ou de secteur d'activité ;
- **Parcours certifiant** : Donne accès à un diplôme, un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle ou des compétences socles ;

*S*  
*OUR*

*LD JM*  
*RF RD*

- **Parcours compétences spécifiques au contexte covid-19** : Doit permettre d'accompagner les différentes évolutions qui s'imposent à l'entreprise pour sa pérennité et son développement (nouveaux marchés, nouveaux modes d'organisation et de gestion...);
- **Parcours anticipation des mutations** : Permet de former à des thématiques stratégiques pour le secteur et d'accompagner les salariés dans leur montée en compétences et leur appropriation des outils et méthodes de travail dans le cadre des transitions numériques et écologiques.

Le FNE-Formation peut également financer des actions de VAE ou des Bilans de Compétences.

La période de démarrage des formations doit, au jour de la conclusion du présent accord, être comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021. Les conditions de prise en charge des actions de formations dans le cadre du FNE-Formation au-delà de cette date dépendront de la prolongation éventuelle de la convention conclue avec l'Etat.

- **Plan de développement des compétences**

En complément des dispositifs précédemment listés, les employeurs peuvent également former leurs salariés dans le cadre du plan de développement des compétences défini au niveau de l'entreprise. Conformément à l'article L. 6313-1 du code du travail, celui-ci peut inclure des actions de formation (maintien dans l'emploi, adaptation au poste de travail), des bilans de compétences, des validations d'acquis de l'expérience et des formations par apprentissage.

Il est rappelé que l'AFDAS finance ces actions de formations pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la limite de 3 200 euros pour celles de moins de 11 salariés (3 350 euros pour les entreprises non assujetties à la TVA) et de 3 800 euros pour celles de plus de 11 salariés (4 200 euros pour les entreprises non assujetties à la TVA).

Des financements supplémentaires peuvent s'ajouter en application du plan de formation conventionnel, à hauteur de 2 400 euros pour les entreprises de moins de 11 salariés et de 150% de la contribution versée en N-1 pour les entreprises de plus de 11 salariés (sans pouvoir être inférieurs à 2 400 euros).

- **Compte personnel de formation**

Les salariés placés en activité partielle de longue durée peuvent également recourir à leur compte personnel de formation (CPF) pour financer des actions de formation de leur choix.

Ce compte étant personnel, il leur appartient d'identifier la formation de leur choix et de procéder aux démarches pour la financer par l'intermédiaire de la plate-forme dédiée.

### Article 3 - Formalités

Les formalités correspondent à celles issues de la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord. Elles sont rappelées ci-dessous pour mémoire.

En cas de modification de la législation en vigueur, la rédaction du présent article ne saurait s'entendre comme la volonté d'imposer une norme dérogatoire. Dès lors, les formalités évolueront afin de rester au plus près des exigences légales et réglementaires.

#### Article 3.1 - Document unilatéral élaboré par l'employeur

Les entreprises souhaitant bénéficier du régime d'APLD en application du présent accord élaborent un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du dispositif à la situation de l'établissement ou de l'entreprise, dans le respect des dispositions du présent accord.



Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement informé et consulté sur ce document.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

- Le cas échéant, le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité, qui pourra compléter le diagnostic établi en préambule du présent accord ;
- La date de début et la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement ;
- Les activités et des catégories de salariés auxquels s'applique le dispositif, qui doivent appartenir au champ d'application défini à l'article 1.1 ci-dessus, étant précisé que l'APLD est un dispositif collectif qui exclut l'individualisation de son application ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale, dans les conditions de l'article 2.3 ;
- Les engagements spécifiques en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés, notamment dans les conditions visées au 2.6 et 2.7 ;
- Les modalités d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales présentes dans l'entreprise sur la mise en œuvre de l'APLD.

### Article 3.2 - Demande d'homologation du document unilatéral

Le document unilatéral élaboré par l'employeur doit faire l'objet d'une homologation par l'autorité administrative.

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur conformément au présent accord collectif sera adressée à la Direccte où est implantée l'entreprise concernée par voie dématérialisée à l'adresse suivante : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>.

Si un CSE existe au sein de l'entreprise, son avis préalable devra être joint au document unilatéral.

Celle-ci dispose d'un délai de 21 jours pour prendre sa décision à compter de la réception de la demande complète. A défaut de réponse dans ce délai, le silence gardé par l'autorité administrative vaut décision d'homologation.

La décision d'homologation vaut autorisation d'APLD pour une durée de six (6) mois maximum.

### Article 3.3 - Renouvellement de la demande

L'employeur qui souhaite reconduire la période d'APLD adresse à l'autorité administrative, au moins 21 jours avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'APLD, un bilan portant sur le respect des engagements pris en termes d'emploi et de formation professionnelle et des engagements pris en termes de suivi de la décision unilatérale et portant sur l'application de la réduction d'activité.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

La DIRECCTE vérifie le respect des engagements au vu du bilan communiqué et renouvelle éventuellement la période d'APLD en rendant une nouvelle décision d'homologation.

## Article 4 - Dispositions finales

### Article 4.1 - Durée de l'accord

*S OM*

*RF M  
LO M*

Cet accord est conclu pour une durée de trois ans, courant à compter de sa date d'entrée en vigueur.

#### Article 4.2 - Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au journal officiel.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

#### Article 4.3 - Suivi de l'accord

Les entreprises ayant recours au dispositif d'APLD devront transmettre leurs documents unilatéraux à la CPPNI de la branche de la production cinématographique et publicitaire à l'adresse suivante :

**CPPNI, 37, rue Étienne Marcel, 75001 Paris,**

Courriel : [cppni.production.cinema@gmail.com](mailto:cppni.production.cinema@gmail.com)

Les organisations professionnelles et syndicales représentatives conviennent de se réunir un an après l'entrée en vigueur du présent accord afin de faire un bilan de sa mise en œuvre.


Par ailleurs, elles effectueront un nouveau bilan tous les six mois à compter de cette première réunion.

Fait à Paris, le 28 juin 2021

En 9 exemplaires originaux,

**Pour les organisations professionnelles  
d'employeurs,**

API  
Sidonie Dumas



SPI Olivier Zepha Rata



UPC  
Isabelle Madelaine

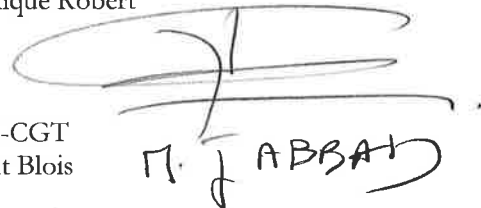


**Pour les organisations syndicales de salariés,**

F3C-CFDT  
René Fontanarava



SNTPCT  
Dominique Robert



SPIAC-CGT  
Laurent Blois

