

# **Accord 2020/2 relatif à l'activité partielle de longue durée dans la branche des Distributeurs Conseils Hors Domicile (DCHD)**

**IDCC 1536**

## **PREAMBULE**

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la pandémie de la Covid-19, qui impacte directement et durablement la commercialisation et la distribution de boissons auprès des établissements de la consommation hors domicile, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité mettre en place un ensemble de mesures permettant de faire face à cette situation exceptionnelle.

En plus de leurs préoccupations prioritaires liées à la santé des salariés, les parties signataires ont souhaité réaffirmer leur attachement à la cohésion sociale, leur souci de préserver du mieux possible l'emploi au sein des entreprises de la branche et leur souhait d'anticiper l'avenir.

Dans la période de confinement, le dialogue social au sein de la branche a été préservé et s'est intensifié par l'instauration, dès le mois de mars, d'une cellule paritaire de crise qui a notamment abouti à la conclusion et la signature de protocoles sanitaires dédiés et visant à accompagner tant le maintien, bien que très faible, de l'activité pendant le confinement que, dès le 2 juin 2020, la reprise de l'activité des entreprises du commerce de gros de boissons auprès des établissements de consommation hors domicile.

Les entreprises de la branche ont eu recours largement au dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par le Gouvernement pendant cette période (un taux d'activité partielle de plus de 85% des effectifs a été alors constaté) ; puis, dans le cadre du plan de relance Tourisme, qui a joué un rôle d'amortisseur social et ainsi permis le maintien des salariés dans leurs emplois. Cet outil a été complété par le fonds FNE-formation aux fins du maintien et du développement des compétences.

Un premier état des lieux des conséquences de la crise sanitaire de la Covid-19 sur l'emploi et l'activité des distributeurs conseils hors domicile a été dressé et partagé paritairement. L'effet de la crise sanitaire sur la valeur ajoutée des entreprises est sans équivalent ; la profession n'ayant jamais connu pareille situation par le passé.

Sur un chiffre d'affaires total annuel de plus de 4,5 milliards d'euros, les entreprises du secteur ont affiché une perte de 50 à 80% en mars, et de plus de 95% en avril et mai. Et, même si la réouverture de la restauration commerciale, de l'hôtellerie, des bars et lieux touristiques a été autorisée à compter du 2 juin, partiellement pour tenir compte des mesures nécessaires de protection sanitaire, la perte totale annuelle de CA pour les entreprises est estimée aujourd'hui à plus de 50% si la situation sanitaire ne se dégrade pas dans les mois à venir.

Elles ont par ailleurs eu à faire face à de grosses difficultés de trésorerie : les clients CHR (cafés, hôtels, restaurants) ne pouvant plus honorer leurs factures, s'est ajouté un risque en termes d'encours de plus de 150 millions d'euros, auquel se cumulera, le cas échéant, le remboursement des prêts consentis par la profession et que les clients ne pourront pas davantage rembourser, sans compter les faillites à venir.

Aussi, en l'absence de mesures nouvelles à partir de la rentrée 2020, ce choc économique majeur est-il de nature à empêcher la création d'emploi et, surtout, menacer de destruction près de 5000 emplois au sein de la branche, soit plus de 30% des emplois du commerce de gros de boissons.

Cette situation inédite mettrait en cause la pérennité des entreprises, avec une augmentation du nombre de défaillances d'entreprises du commerce de gros de boissons en l'absence de dispositif permettant de juguler les effets de la crise.

Les études économiques qui analysent l'effet d'une pandémie comparable à celle de la Covid-19 sur la croissance indiquent au mieux un retour à une activité normale au bout de deux ans. Mais en cas de phénomènes épidémiques rémanents à l'automne 2020 et si le plan de relance Tourisme n'était pas reconduit pour les secteurs connexes aux CHR les plus touchés, la reprise du secteur serait mécaniquement encore plus lente et l'activité des entreprises durablement atteinte.

Ainsi, la crise, exceptionnellement grave et inédite, commande d'accompagner les baisses durables d'activité des entreprises de la branche et de faire de la défense de l'emploi et des compétences une priorité absolue.

Dès lors, les partenaires sociaux de la branche sont résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et réduire le risque de destruction d'emploi.

Par le présent accord, ils conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée instauré par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et précisé par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche, confrontées à une réduction d'activité durable de nature à compromettre leur pérennité nécessaire pour assurer le maintien dans l'emploi des salariés.

Le présent accord de branche permet le recours à l'activité partielle de longue durée en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, conformément à l'article L.2253-3 du Code du travail. A ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera à la fin du premier semestre 2025. En effet, la reprise de l'activité pourrait connaître des fluctuations à la hausse ou à la baisse sur la période et, de ce fait, nécessiter la mise en œuvre de ce dispositif selon les situations rencontrées par les entreprises. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leurs durée et date de mise en œuvre.

Les partenaires sociaux signataires appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de justice en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel.

A titre indicatif, un engagement visant à ce qu'aucune augmentation ne puisse être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés, ayant le statut de mandataires sociaux ou non, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle (APLD) au sein de l'entreprise pourra être pris.

De même, le cas échéant et dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques et sociales de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Enfin, les partenaires signataires entendent rappeler leur attachement au dialogue social de branche qui doit se poursuivre pour continuer à explorer les autres préconisations en vue de réussir le plan de relance du secteur.

## **Titre I - Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document homologué**

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

### **Article 1. Elaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation**

Le document précise, dans le respect des stipulations du présent accord et conformément à l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, les conditions de recours à l'activité réduite à la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

Il comporte un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité, et mentionne :

1. les activités et salariés auxquels s'applique l'activité réduite ;
2. la réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié pendant la durée d'application de l'activité réduite ;
3. les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite ;
4. les engagements en matière d'emploi ;
5. les engagements en matière de formation professionnelle ;
6. la date de début et la durée d'application de l'activité réduite qui peut être reconduite, dans le respect de la durée maximale fixée à l'article 2.7 ;
7. les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite (cette information a lieu au moins tous les trois mois) ;
8. la décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. En cas d'efforts appliqués, la décision mentionne ces efforts.

Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

## **Article 2. Précisions relatives au contenu du document**

### **Article 2.1. Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité**

Le document, élaboré par l'employeur, dans le respect de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Ce diagnostic peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la base de données économiques et sociales.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté, s'il existe, au comité social et économique et, plus généralement, aux institutions représentatives du personnel lors de l'information consultation visée à l'article 1.

### **Article 2.2. Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise**

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité partielle de longue durée en cas de réduction durable d'activité.

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée concerne les salariés des entreprises dont l'activité est visée par la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC 1536).

Le dispositif d'activité partielle de longue durée ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. En outre, il ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du Travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité partielle de longue durée pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5722-1 du code du Travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020

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

### **Article 2.3. Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise**

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

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'activité partielle de longue durée, telle que prévue dans le document en application de l'article 2.7. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale visée au précédent alinéa peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document visé à l'article 1, 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 entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée.

### **Article 2.4. Indemnisation et conséquences de l'entrée dans le dispositif des salariés en activité partielle de longue durée pour le maintien en emploi dans l'établissement ou l'entreprise**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité partielle de longue durée.

En application du présent accord, le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Une régularisation de l'indemnité versée au salarié placé en activité partielle de longue durée peut intervenir au terme de la période de référence si nécessaire.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle 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 ;
- les garanties de prévoyance et de complémentaire santé dans le respect des accords fondateurs et des contrats d'assurance les instituant ;

- les droits à la formation

-la participation et de l'intéressement dans le respect des dispositions et termes des accords collectifs ou décisions valant accords collectifs les instituant.

Enfin, les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée sont également prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage.

#### **Article 2.5. Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 2.1.

En application du présent accord, les engagements portent au *minimum* sur les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée. Ils s'appliquent pendant une durée au *minimum* égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 2.7.

#### **Article 2.6. Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine 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 et environnementaux.

Elles insistent sur l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée et tiennent à rappeler que tout salarié placé en activité de longue durée conserve ses droits à la formation professionnelle et doit, le cas échéant, être pleinement intégré au plan de développement des compétences défini par l'entreprise.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le dispositif APLD 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,.

Les entreprises sont également invitées à mettre en œuvre des projets de formations certifiantes dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, ou de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant la période d'activité partielle de longue durée, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir, tels que les métiers de la logistique, de la digitalisation, de la transition écologique et énergétique.

A ces fins, les partenaires sociaux signataires réaffirment leur demande à l'Etat de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE- formation, 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.

#### **Article 2.7. Date de début et durée d'application de l'activité partielle de longue durée dans l'établissement ou l'entreprise**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité partielle de longue durée dans l'établissement ou l'entreprise. La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

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

Le document ne peut être reconduit, dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent, qu'après homologation de l'administration.

#### **Article 2.8. Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée en cas de réduction d'activité durable et suivi des engagements fixés par le document homologué**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée, et de suivi des engagements fixés par le document homologué. Les informations qui leur sont transmises, portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe, au moins tous les trois mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle de longue durée de six mois visée à l'article 3, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, définis aux articles 2.5, 2.6 et au présent article. Ce bilan est accompagné 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, le diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives financières et sociales d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

### **Article 3. Procédure d'homologation**

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Conformément au décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2.8.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Le comité social et économique, s'il existe, est alors informé et consulté, dans les conditions prévues au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique. En l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite, reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le 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.

## **Titre II - Dispositions finales**

### **Article 4. Champ d'application**

Le présent accord concerne les entreprises dont l'activité est visée par la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC 1536).



Sans préjudice des dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 2.6 en matière de formation professionnelle qui concernent l'ensemble des entreprises de la branche, le présent accord s'applique aux établissements et entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle de longue durée par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

#### **Article 5. Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 1 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

#### **Article 6. Extension et entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

#### **Article 7. 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 8. Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord**

Conformément au I, 5° de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, l'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPPNIC en application de l'accord 2017/3 du 8 novembre 2017.

En outre, les établissements et les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite mis en place en application du présent accord de branche en informent la CPPNIC à l'adresse suivante transmise au ministère chargé du travail : [cppnic.dchd@fnb-info.fr](mailto:cppnic.dchd@fnb-info.fr).

Deux bilans intermédiaires de l'application du présent accord sont réalisés en CPPNIC respectivement avant le 30 juin 2021 et avant le 30 juin 2022. Un bilan final est réalisé à son échéance.

## **Article 9. Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que les clauses du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L.2232-10-1 du code du travail.

En tout état de cause, elles veilleront à ce que les services et outils de la branche mis à disposition des entreprises soient adaptés à toutes les entreprises quelle que soit leurs effectifs.

## **Article 10. Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification par la FNB à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés.

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et du secrétariat de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île de France.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le

### **Délégation patronale**

**Pour la FNB**

**Hubert Nicolas**

### **Délégation des salariés**

**Pour la FGA-CFDT**

**Nom du signataire :**

**Pour la CFE-CGC AGRO**

**Nom du signataire :**

**Pour la FGTA FO**

**Nom du signataire :**

**Pour la FNAF CGT**

**Nom du signataire :**