

*Convention collective nationale de la Radiodiffusion
(IDCC 1922)*

**Accord du 30 octobre 2020 relatif à la mise en place du dispositif
d'activité partielle de longue durée**

Préambule

En cette période d'une exceptionnelle gravité, les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au sein de la branche professionnelle de la radiodiffusion ont souhaité permettre aux entreprises de bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée (DSAP) prévue par le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020.

En raison de l'incertitude d'une reprise normale de l'activité, les organisations de salariés et les organisations d'employeurs représentatives ont décidé, afin de garantir le maintien de l'emploi et d'accompagner au mieux les entreprises de radiodiffusion, de prévoir des dispositions particulières concernant l'activité partielle de longue durée.

Un tel dispositif apparaît aujourd'hui nécessaire du fait des incertitudes qui pèsent à moyen et long terme sur l'activité radiophonique, dans un contexte sanitaire et économique instable. Il en va donc de l'avenir des entreprises et de la protection des salariés.

La crise économique de la Covid-19 a également eu pour conséquence le ralentissement de l'activité socio-économique du pays et l'activité partielle a été le principal levier utilisé pour préserver l'emploi et les compétences des salariés au sein des entreprises de la branche durant la période de confinement.

Si les radios ont continué à produire et diffuser des programmes tout au long de la crise, elles ont dû et doivent encore faire face à des coûts nouveaux et non négligeables (notamment techniques et logistiques), alors que dans le même temps leurs recettes qu'elles soient publicitaires, de partenariat ou de projets se sont effondrées, en raison notamment de la forte baisse de l'activité des secteurs de l'évènement, du tourisme ou encore du spectacle.

Il est annexé au présent accord un modèle de document unilatéral sur lequel les entreprises devront s'appuyer a minima dans sa mise en œuvre.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives ont tout particulièrement pris en compte dans la rédaction de cet accord le fait que la branche de la radiodiffusion est composée majoritairement de PME, d'associations de moins de 50 salariés et de TPE de moins de 11 salariés¹.

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion.

¹ Voir le Rapport de branche de la radiodiffusion de l'année 2018.

Note d'information Situation économique de la Branche

Dans sa note de conjoncture du 6 octobre 2020, l'INSEE confirme le fort impact économique de la crise sur les activités de la branche de la radiodiffusion. Ainsi, il est constaté pour les secteurs de programmation et diffusion une perte moyenne d'activité d'environ 23% au deuxième trimestre 2020 et attendue pour le 3^{ème} trimestre 2020.

La DARES, dans le cadre de la publication, le 26 août 2020, des résultats de son enquête « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) pendant la crise sanitaire Covid-19 », souligne également que :

- Le manque de débouchés / d'activité est une préoccupation sinon la préoccupation majeure de 46,5% des entreprises d'« information et communication ». Ce manque de débouchés est également une évidence pour le secteur de l'événementiel.
- Cela conduit 7,4% des entreprises d'« information et communication » à anticiper une baisse de leurs effectifs dans les trois prochains mois. Pour ces deux catégories d'acteurs, respectivement 31,5% et 36% des entreprises déclarent ne pas pouvoir se prononcer. En effet, l'incertitude sur le niveau et l'échéancier des sollicitations des secteurs clients pèse fortement sur ces prévisions.
- En effet, pour une entreprise sur deux (51,1%) d'« information et communication » l'activité mettra « *plus de 3 mois à revenir à la normale* » ou elle a été affectée « *d'une manière plus durable et ne reviendra pas à la situation antérieure avant la fin de l'année* ».
- Les difficultés anticipées pour la reprise sont les mêmes : manque de débouchés pour les activités pour 50,8% des premiers et 40,4% des seconds.

CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1- Champ d'application professionnel

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.1 de la Convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996 (IDCC 1922).

Article 2- Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi 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 3- Engagement en matière de non-discrimination

Les organisations de salariés et les organisations d'employeurs ont souhaité rappeler que la mise en situation en activité partielle doit reposer exclusivement sur des critères objectifs professionnels et une réduction de l'activité.

Ainsi, il serait illégal de retenir comme critère l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse et le congé maternité, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, les opinions politiques, les activités syndicales, mutualiste ou l'exercice d'un mandat électif local, les convictions religieuses, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé ou le handicap, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique de l'intéressé apparente ou connue de l'auteur de la décision, la perte d'autonomie, la capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français et la domiciliation bancaire.

À défaut, des sanctions civiles et pénales peuvent être encourues.

Article 4- Activités et salariés concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle

4.1- Principe général

Tous les salariés, quel que soit leur contrat de travail en cours de validité au moment de la mise en place du dispositif d'APLD, y compris les contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) relevant du champ de la convention collective nationale de la radiodiffusion (IDCC 1922) ont vocation à bénéficier du présent dispositif spécifique d'activité partielle.

4.2 Cas exceptionnel des journalistes pigistes

Les partenaires sociaux ont souhaité rappeler les dispositions particulières prévues par le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 relatif aux journalistes pigistes.

Pour les journalistes pigistes en collaboration régulière entrant dans le champ d'application de l'article L. 7112-1 du code du travail, qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail et qui ont bénéficié au minimum de trois bulletins mensuels de pige sur les douze mois civils

précédant la date du placement en activité partielle, dont deux dans les quatre mois précédant cette même date, ou qui ont collaboré à la dernière parution dans le cas d'une publication trimestrielle, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont les suivantes :

- la rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au titre des piges réalisées au cours des douze mois civils, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement, à l'exclusion des frais professionnels et des éléments de salaire mentionnés au prochain alinéa ;
- un coefficient de référence est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence prévue à l'alinéa précédent au salaire minimum mensuel de rédacteur du barème applicable dans l'entreprise concernée ou, à défaut, dans la forme de presse considérée au titre de la même période de référence ou, à défaut, par le salaire minimum interprofessionnel de croissance fixé en application des articles L. 3231-2 à L. 3231-12 du code du travail. Ce coefficient de référence ne peut être supérieur à 1 ;
- le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation prévues aux articles R. 5122-18 et D. 5122-13 du code du travail, est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence prévue au premier alinéa à la durée légale du temps de travail à laquelle est appliquée, s'il y a lieu, le coefficient de référence ;
- la perte de rémunération mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail correspond à la différence entre la rémunération mensuelle de référence et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la même période
- le nombre d'heures non travaillées indemnisables correspond, dans la limite de la durée légale du travail après application, s'il y a lieu, du coefficient de référence, à la différence de rémunération obtenue en application de l'alinéa précédent rapportée au montant horaire.

Sont exclus de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle les sommes représentatives de frais professionnels et les 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.

Lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés.

4.3 Cas des salariés en contrat à durée déterminée d'usage (CDDU)

Les organisations de salariés et d'employeurs souhaitent attirer l'attention sur la situation toute particulière des salariés en CDDU qui, dans le contexte actuel que connaît la branche de la radiodiffusion et plus globalement l'ensemble du secteur du spectacle et des métiers techniques, doivent faire l'objet d'une prise en compte particulière par les employeurs.

Le salarié titulaire d'un contrat de travail CDDU ou d'une promesse d'embauche valant contrat de travail dès lors que les conditions légales sont respectées, est éligible au DSAP.

CHAPITRE II. CONDITIONS D'APPLICATION

Article 5- Durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif d'activité partielle prévu par le présent accord collectif ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

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.

Il n'est pas cumulable, sur une même période et par un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun régi par l'article L. 5122-1 du Code du travail.

Article 6- Réduction maximale de l'horaire de travail

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

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le présent accord. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Cette limite ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50% de l'horaire légal du salarié.

Article 7- Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

7.1 Indemnisation des salariés et maintien de l'emploi

Le dispositif spécifique d'activité partielle au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L.5122-1 du Code du travail.

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du DSAP reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (ci-dessous « rémunération brute mensuelle ») à hauteur de 75%.

Cette indemnité horaire versée par l'employeur ne peut pas être inférieure au Smic légal.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement dans le DSAP de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 SMIC.

Conformément à l'article 7 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 euros.

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

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

Dans les établissements au sein desquels le DSAP est mis en œuvre, tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est interdit pendant toute la période de mise en œuvre du DSAP.

L'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas au plan de départs volontaires autonomes (PDV). Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

7.2 Engagement en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP). Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche 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.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le DSAP peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

Les organisations de salariés et d'employeurs représentatives de la branche professionnelle de la radiodiffusion s'engagent à organiser, dans un délai d'un mois à compter de la signature du présent accord, une discussion avec l'opérateur de

compétence AFDAS afin de convenir de dispositions spécifiques pour les salariés concernés par le présent accord.

Les organisations d'employeurs s'engagent également à communiquer largement auprès de ces adhérents sur le dispositif mis en place et à ouvrir avant la fin de l'année civile 2020 des négociations collectives en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la radiodiffusion relatives à la formation professionnelle.

7.3 Champ d'application des engagements

Les engagements prévus aux articles 5.1 et suivants du présent accord peuvent porter sur un périmètre plus restreint que l'entreprise.

Article 8- Formalités de l'employeur

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

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document et les organisations syndicales présentes dans l'entreprise doivent être informées.

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

- 1° le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord ;
- 2° les activités et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) ;
- 3° la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 3 ;
- 4° la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du DSAP est sollicité, sans rétroactivité possible. Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non jusqu'au 31/12/2022 ;
- 5° les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés visés au 2° ;
- 6° 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 du DSAP.
- 7° Cette information devra avoir lieu au moins tous les deux (2) mois.

Concernant le point 5° ci-dessus, il est rappelé que, conformément au décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, l'employeur s'expose à devoir rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié subissant une réduction d'activité et dont le contrat de travail est rompu pour l'une

des causes énoncées à l'article L.1233-3 du Code du travail dans le champ d'application défini au sein du document unilatéral de l'employeur, pendant la durée de recours à ce dispositif.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Les organisations de salariés et les organisations d'employeurs rappellent que dans les établissements au sein desquels le DSAP est mis en œuvre, tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est interdit pendant toute la période de mise en œuvre du DSAP.

L'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas au plan de départ volontaires autonome (PDV). Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

Les organisations de salariés et d'employeurs rappellent que pour l'élaboration du document unilatéral, les employeurs pourront utilement s'appuyer sur la trame en annexe au présent accord de branche.

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

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE, ou à défaut, de la convocation du CSE.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. 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 du DSAP.

Pour l'élaboration du document unilatéral, les employeurs pourront utilement s'appuyer sur la trame en annexe au présent accord de branche.

Article 9- Modalités d'informations des organisations syndicales de salariés sur la mise en œuvre de l'accord

Les organisations d'employeurs représentatives de la branche professionnelle de la radiodiffusion présentent un point d'information, tous les mois, aux organisations de salariés représentatives de ladite branche.

De plus, tous les trois (3) mois, les organisations d'employeurs représentatives de la branche de la radiodiffusion présentent un bilan de mise en œuvre du présent accord par les entreprises relevant du champ de la radiodiffusion.

Afin de pouvoir réaliser ces bilans, il est demandé aux entreprises de la branche de transmettre à la CPPNI leurs accords collectifs ou document unilatéral prévoyant la mise en place du dispositif spécifique d'activité partielle à l'adresse suivante : info@cppni-radio.fr

CHAPITRE III. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 10- Entrée en vigueur

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 révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L.2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 6 (six) semaines à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 12- Extension de l'accord

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'association patronale de la radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Le présent accord entre en vigueur à sa date d'extension.

Fait à Paris, le 30 octobre 2020,

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations d'employeurs :

La confédération Nationale des Radios Associatives (CNRA) ;

Le Syndicat des radios indépendantes (SIRTI) ;

Le Syndicat des Radios Commerciales (SNRC) ;

Le Syndicat National des Radios Libres (SNRL).

Organisations de salariés :

Le Syndicat National de Radiodiffusion et Télévision CGT Audiovisuel (SNRT CGT Audiovisuel – Fédération du Spectacle CGT) et le Syndicat National des Journalistes (SNJ-CGT) ;

La Fédération Communication-Conseil-Culture CFDT (F3C CFDT) ;

Force Ouvrière Médias (FO Médias).

ANNEXE - TRAME-TYPE DE DOCUMENT UNILATÉRAL DE L'ENTREPRISE OU DE L'ÉTABLISSEMENT

Préambule Diagnostic sur la situation économique

La crise sanitaire liée à la Covid-19 a des conséquences importantes sur l'activité socio-économique française. Cette situation exceptionnelle a entraîné une baisse d'activité durable de l'entreprise.

Le confinement et ses suites ont réduit significativement l'activité de nos clients qui sont poussés à rechercher des économies en supprimant leur partenariat ou en renonçant à des projets.

L'incertitude économique générale a engendré un mouvement de prudence et d'attentisme ayant ralenti, stoppé ou annulé de nombreux projets en cours ou prévus.

Si la phase de déconfinement a permis un certain redémarrage de l'activité, celle-ci reste lente et beaucoup de nos clients nous informent de restrictions budgétaires.

Notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois.

[A détailler].

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2021 et potentiellement jusqu'en [...].

Le recours à l'activité partielle qui a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge de l'État et l'UNEDIC a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise. Cependant, ce dispositif a été modifié.

Depuis, un dispositif spécifique d'activité partielle plus avantageux a été créé à compter du 1^{er} juillet 2020 pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif permet une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics. Il autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40% de la durée légale du travail sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'entreprise.

Forts de l'expérience positive qu'a représenté le recours à l'activité partielle, les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs de la branche de la Radiodiffusion (IDCC 1922), se sont emparées de ce nouveau dispositif en concluant un accord le 28/10/2020 permettant aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche **[En cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise : ajouter « et après consultation du CSE »]** est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise.

Article 1

Champ d'application : activités et salariés concernés

Option n°1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, CDDU, journaliste pigiste, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

Option n°2

Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'entreprise / de l'établissement :

- Activités commerciales **[détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]**
- Activités antennes **[détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]**
- Activités administratives **[détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]**
- **[Éventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés]**

Tous les salariés de l'entreprise affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, CDDU, journaliste pigiste, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

Article 2

Période de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) est sollicité du **[compléter]** au **[six mois maximum- compléter]**.

Le recours au DSAP au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de six (6) mois dans les conditions décrites à l'article 10. Il ne pourra être recouru au DSAP sur une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois continus ou discontinus jusqu'au 31/12/2022.

Article 3

Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle

3.1. Engagements en termes d'emploi

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'entreprise / de l'établissement **[choisir]** est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'entreprise s'interdit tout plan de sauvegarde de l'emploi au sein de l'établissement pendant toute la durée de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle spécifique **[et pendant les X mois suivants]**.

Lorsque le seul volet du PSE est un plan de départs volontaires (PDV), l'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

3.2. Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation

[Dans le cas d'une stricte application de l'accord de branche]

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif spécifique d'activité partielle peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

[Dans le cas d'un engagement en faveur de tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement]

Il est rappelé que tous les dispositifs de formation en vigueur peuvent être mobilisés dans le cadre d'un projet de formation élaboré conjointement par l'employeur et le salarié.

[En présence d'un (CSE)]

Le comité social et économique (CSE) est informé :

- du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences
- et du nombre de bénéficiaires d'un entretien professionnel.

Article 4 Réduction de l'horaire de travail

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1 sera réduit au maximum de **[X% - 40% et 50% au maximum en deçà de la durée légale du travail]**.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non jusqu'au 31/12/2022, appréciés sur la durée totale du document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Article 5 Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par l'entreprise, à hauteur de 75% de sa rémunération mensuelle brute.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100% de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement dans le dispositif spécifique d'activité partielle de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 SMIC,.

Conformément à l'article 7 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 euros.

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

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

Article 6 **Modalités d'information des salariés, du Comité Social et Économique** **et de l'administration**

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise...

[En présence d'un CSE]

Le comité social et économique (CSE) reçoit au moins tous les deux (2) mois les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par le DSAP ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Conformément à l'article 10, un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l'article 3 est également transmis au CSE puis à l'autorité administrative au moins tous les six (6) mois et avant toute demande de renouvellement de l'activité partielle.

Enfin, le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (e-mail...) ou affiché sur les lieux de travail.

Cette communication ou cet affichage fait état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

Article 7 **Entrée en vigueur et durée du document unilatéral**

Le présent document unilatéral entre en vigueur à sa date de signature **OU** le **[date]** **OU** le lendemain de son homologation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au **[Préciser - maximum jusqu'au 31/12/2022]**.

Article 8 Demande d'homologation

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions règlementaires en vigueur (article R.5122-26 du Code du travail).

[A compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique (CSE), ou à défaut, de la convocation du CSE.

L'entreprise transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un (21) jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

[A compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

L'autorité administrative notifie sa décision au CSE, dans les mêmes délais.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. 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 du DSAP.

Article 9 Publicité et transmission à la CPPNI

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (e-mail...) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle (info@cppi-radio.fr).

Fait à ..., le ...

[Signature]