

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

**Entre les soussignées :**

Les organisations syndicales patronales ci-après désignées :

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

D'une part

**Et**

Les organisations Syndicales de salariés ci-après désignées :

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

D'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

## PRÉAMBULE

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

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

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

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

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

Ces chiffres et la situation sont à nuancer :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 1 - Champ d'application de l'accord**

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

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

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

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

## **Article 2 : Objet de l'accord**

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

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

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

## **Article 3 - Activités, métiers, entreprises et salariés éligibles**

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

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

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

### **3.1 Entreprises éligibles**

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

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

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

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

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

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

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

### **3.3 Salariés éligibles**

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 5 – Conséquences de l’application du dispositif d’activité partielle de longue durée**

### **5.1 Réduction de l’horaire de travail**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **5.2 Conséquences sociales de l’entrée dans le dispositif**

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

- L’acquisition des droits à congés payés ;
- L’ouverture des droits à pension de retraite ;
- L’acquisition gratuite de points de retraite complémentaire au-delà de la 60ème heure indemnisée dans les conditions définies par l’AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l’année de survenance de l’activité partielle ;
- Les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l’assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues).

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l’intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu’aurait perçus le salarié s’il n’avait pas été placé dans le dispositif d’activité partielle de longue durée.



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

### **5.3 Prévention des risques sur la santé**

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

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

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

### **5.4 Taux de l'indemnité versée au salarié**

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

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

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

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

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

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- Une demi-journée non travaillée correspond à 3h30 non travaillées ;
- Un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- Une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine :  
4 jours X3,5 heures = 14 heures à indemniser

### **5.5 Taux de l'allocation versée à l'employeur**

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal, pour chaque salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée, à 60% de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R.5122-12 du Code du travail, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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

### **5.6 Efforts proportionnés des instances dirigeantes**

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

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

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

### **6-1 Engagements en termes d'emploi**

Le dispositif d'activité partielle de longue durée vise à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

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

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

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

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

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

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

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle de longue durée mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise, l'Administration pourra faire application de l'alinéa 3 de l'article 2 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020.

## **6-2 Engagements en termes de formation professionnelle**

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

Le document, élaboré par l'employeur, détermine donc ses engagements en matière de formation professionnelle. Les parties signataires conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises.

Il s'agit, notamment, de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis technologiques, environnementaux, réglementaires et concurrentiels des secteurs concernés.

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

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **7-1 Elaboration du document par l'employeur**

Pour pouvoir recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée, en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, l'employeur doit élaborer un document précisant les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations du présent accord de branche.

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

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

Ce document est élaboré par l'employeur, après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe. Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par le présent accord de branche et sous réserve de l'homologation par l'autorité administrative. Les réunions de consultation du CSE lors de la demande initiale ou des renouvellements seront organisées au moins 20 jours avant les dépôts de demande ou renouvellement d'homologation.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'employeur doit adresser à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle de longue durée, un bilan portant sur le respect des engagements qu'il a souscrits. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Article 10 - Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2023.

#### **Article 11 - Conditions de suivi**

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

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

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

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

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

### **Article 12 - Conditions de révision**

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

### **Article 13 - Dépôt et extension**

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

### **Article 14 - Conditions d'adhésion**

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

Fait à Paris, le 4 mars 2021

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

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



Le Syndicat des Musiques Actuelles (SMA), représenté par

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

F3C – CFDT représentée par

SNLE – CFDT représenté par

SNPEP - FO représenté par

FASAP FO, représentée par

FEC FO, représentée par

SNM FO, représenté par

FNSAC CGT, représentée par

FILPAC – CGT, représentée par

UFICT LC CGT, représenté par

SFA-CGT, représenté par

SNAM CGT, représenté par

SPIAC CGT, représenté par

SNELD CFE-CGC, représenté par

SNAPS CFE-CGC, représenté par

SNACOPVA CFE-CGC, représenté par

FCCS CFE-CGC, représentée par

Médias 2000 CFE-CGC, représenté par

UNSA spectacle et communication, représentée par

SUD Culture Solidaires, représenté par

## ANNEXE 1

### TRAME-TYPE DE DOCUMENT UNILATÉRAL DE L'ENTREPRISE OU DE L'ETABLISSEMENT

#### Préambule

#### Diagnostic sur la situation économique

La crise sanitaire liée au 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 l'entreprise/ de l'établissement qui sont poussés à rechercher des économies et en renonçant à des projets éditoriaux.

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 incertaine.

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

[A détailler avec notamment des indicateurs économiques chiffrés ].

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'Etat 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 d'activité partielle de longue durée plus avantageux a été créé à compter du 1er 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 partenaires sociaux de la branche de l'édition de livres, de phonogrammes et de musiques (IDCC 2121), se sont emparés de ce nouveau dispositif en concluant un accord le ..... 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

En application de l'accord de branche en date du ..., le dispositif d'activité partielle de longue durée bénéficie aux entreprises de moins de 50 salariés, indépendantes, et n'appartenant pas à un groupe de plus de 500 salariés.

L'entreprise compte ... salariés.

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, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, *travailleurs à domicile (pour les entreprises appartenant au secteur du livre)*).

### Option n°2

Le dispositif d'activité partielle de longue durée a vocation à bénéficier exclusivement :

- Aux activités et salariés suivants de l'entreprise / de l'établissement :
  - o Activités liées à l'édition de guides touristiques ... aux catalogues d'exposition ...*[détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]*
  - o Activités liées à l'évènementiel *[détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]*

Les situations individuelles sus-visées doivent s'entendre de celles occupées par les collaborateurs à titre principal (plus de 50% dédiés).

## Article 2 - Période de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif d'activité partielle de longue durée est sollicité du *[date à compléter]* au *[6 mois maximum- date à compléter]*.

Le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de 6 mois dans les conditions décrites à l'article 8. Il ne pourra être recouru au dispositif d'activité partielle de longue durée sur une durée supérieure à 24 mois continus ou discontinus jusqu'au 31/12/2022 (ou 31/12/2023 si l'accord prévoit une période de 24 mois non consécutifs sur 36 mois).

## 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 licenciement pour motif économique au sens de l'article L. 1233-3 du Code du travail au sein de l'établissement pendant toute la durée de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle de longue durée.

#### *Pour les entreprises de plus de 50 salariés :*

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 licenciement pour motif économique au sens de l'article L. 1233-3 du Code du travail au sein de l'entreprise/l'établissement pendant toute la période de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle de longue durée et jusqu'à une durée de 3 mois à compter du terme de cette période. Pendant cette séquence, l'entreprise/l'établissement et

ses représentants du personnel feront le bilan de la période et examineront toutes les suites à donner – à compléter.

L'engagement de maintien de l'emploi portera sur tous les salariés du secteur ou des métiers placés en activité partielle de longue durée.

### 3.2. Formation professionnelle

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

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

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.

L'entreprise pourra faire appel au référent formation, désigné par l'opérateur de compétences AFDAS afin d'accompagner et d'aider :

- à la construction d'un plan de développement des compétences adapté à la situation de l'entreprise et de ses salariés,
- à la construction d'un parcours de formation adapté à la situation du ou des salarié(s) concerné(s).

#### *Pour les entreprises de plus de 50 salariés : à adapter*

Tout salarié placé en activité partielle de longue durée dans le cadre d'une activité ou métier visé à l'article 1er du présent document qui suivra une formation pendant cette période d'activité partielle, bénéficiera du maintien de son salaire.

A compléter si l'entreprise fait appel aux prestations de conseil en ressources humaines (dispositif « Appui-Conseil ») afin de bénéficier d'un accompagnement personnalisé en gestion de leurs ressources humaines, adapté au contexte de reprise d'activité post-crise sanitaire dont peuvent bénéficier les entreprises de moins de 50 salariés et financées par l'OPCO Afdas dans le cadre de l'EDEC Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme et cofinancé au titre du Plan d'investissement dans les compétences.

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur qui fixe les dates de départ en congé des salariés conformément aux dispositions en vigueur. Dans ce cadre, tout salarié doit être en mesure de prendre au minimum douze (12) jours ouvrables consécutifs de congés payés principal pendant la période estivale.

### Article 4 - Réduction de l'horaire de travail

Dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée, l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1 sera réduit au maximum de [X% - maximum 40% 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 9. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

**Si l'entreprise fait face à une situation particulière et dans des cas exceptionnels, dont la décision dépend de l'autorité administrative, possible de rajouter :**

Cette limite pourra être portée au maximum à 50% de la durée légale, sans pouvoir aller au-delà, dans les situations suivantes : **à préciser et à justifier.**

Sur l'organisation du travail :

Dans le cadre de l'activité partielle longue durée, l'organisation du travail habituelle subira les modifications suivantes :

- xxxx
- xxxx
- etc.

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

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

- Pour tout salaire en deçà de 27000 euros bruts annuels : 90% du net horaire
- Pour tout salaire au-delà de 27000 euros bruts annuels, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur au jour de la signature de l'accord de branche, le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée recevra une indemnité horaire, versée par l'entreprise, correspondant au minimum à 70% de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (selon la règle du maintien de salaire prévue au II de l'article L.3141-24 du Code du travail) ramenée à un montant horaire calculé sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée contractuelle.

*Pour les entreprises visées à l'article 3.2 de l'accord collectif de branche, rajouter :*

Dans l'hypothèse où le gouvernement devait revoir à la baisse les dispositions relatives à l'activité partielle longue durée, les entreprises de plus de 50 salariés, couvertes par l'article 3.2 du présent accord, s'engagent à maintenir un taux d'indemnisation de 70% brut (84% net).

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

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

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

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- Une demi-journée non travaillée correspond à 3h30 non travaillées ;
- Un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- Une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine :

4 jours X3,5 heures = 14 heures à indemniser

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

- L'acquisition des droits à congés payés ;
- L'ouverture des droits à pension de retraite ;
- L'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60ème heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- Les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues).

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le dispositif d'activité partielle de longue durée.

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

## **Article 6 Efforts proportionnés des instances dirigeantes**

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

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

## **Article 7 - Prévention des risques**

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

Afin de prévenir les risques sur la santé physique et psychique liés à ces facteurs d'isolement, l'entreprise a mis en place le dispositif suivant .... **A préciser**

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, cette information doit inclure la présentation d'indicateurs de suivi pertinents et objectifs de l'activité économique et de l'emploi et de gestion des risques sur la santé.

## **Article 8 - Modalités d'information des salariés, du Comité Social et Economique et de l'administration**

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée 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 3 mois les informations suivantes :

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

Conformément à l'article 8, un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l'article 3 est également transmis au CSE (s'il existe) puis à l'autorité administrative au moins tous les 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 9 - 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 31/12/2023].

## **Article 10 - Demande d'homologation**

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires 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 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 de longue durée pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif d'activité partielle de longue durée 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 dispositif d'activité partielle de longue durée.

#### **Article 11 - 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 partout 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 ([cppni.editions@sne.fr](mailto:cppni.editions@sne.fr)).

Fait à ..., le ...

[Signature]

Exemples : services comptabilité, ressources humaines, marketing, communication...

## ANNEXE 2

### 1 - SYNTHÈSE DU DOCUMENT ELABORE PAR LE MCC

Le **Département des études, de la prospective et des statistiques du Ministère de la culture** a publié une première **note de conjoncture en mai 2020 (voir en annexe)**.

Il était constaté en synthèse :

- **Concernant le secteur du livre :**

En 2020, il est constaté une baisse d'activité estimée à près de 23% du chiffre d'affaires par rapport à 2019.

Cette baisse d'activité est particulièrement significative de mars à octobre atteignant jusqu'à -72% en avril 2020 pour les éditeurs de livres. Dans ce contexte, il est rappelé que :

- 95% du CA des éditeurs sont issus de la vente de livres, 5% des cessions de droit ;
- 3% du CA de la vente de livres sont réalisés par les librairies de 1er niveau, 7% par les librairies de 2eme niveau, 34% par les grandes surfaces culturelles (Fnac, Leclerc, Cultura), 17% par les pure players de la vente en ligne (Amazon, Google...), 8% par les grandes surfaces alimentaires (Leclerc, Carrefour, Auchan ...) et 2% par les autres circuits de distribution (courtage, solders, écoles ...).

*En période de confinement :*

- Baisse de 78% du CA réalisé auprès des magasins spécialisés et de seulement 10- 15% pour les acteurs du e-commerce et GSA qui ont pu profiter d'un effet de report
- Néanmoins l'effet de baisse est accru pour les éditeurs en raison d'un processus de vente principalement basé sur l'écoulement des stocks

*En période post confinement :*

- Entre juin-août, en moyenne une baisse de 40-50% des ventes dédiées aux magasins spécialisés en raison des mesures sanitaires, du report des sorties littéraires et de la baisse de consommation de certains domaines et de 5-10% pour les acteurs du e-commerce et GSA qui poursuivent l'écoulement des stocks
- Entre septembre-décembre, le retour progressif à la normale jusqu'à 96% de CA en décembre, avec en revanche un renvoi des invendus de la période de confinement et estivale qui implique des conséquences importantes sur les résultats des éditeurs. Cependant, le reconfinement du mois de novembre, avec la fermeture des librairies ainsi que tous les rayons cultures des GSS, GSA et « rayons spécialisés » des plateformes, ont eu de nouveau pour effet de faire lourdement chuter l'activité et le chiffre d'affaires des petits éditeurs de livres.

⇒ Par son intensité et sa durée, la crise covid-19 met à risque les professionnels et les emplois du secteur. **Les hypothèses d'impact envisagées par l'étude du MCC sont les suivantes :**

*Pour la période de confinement :*

- Tendance du chiffre d'affaires des éditeurs corrélée à la vente des livres
- Augmentation des ventes de livres numériques, étant précisé que de nombreux achats sont gratuits ou résultent de promotions, ce qui limite le gain de chiffre d'affaires
- Baisse des revenus des cessions de droit sur les contrats d'édition, de traduction, de représentation et de production audiovisuelle en raison notamment des annulations de foires
- Décalage des sorties littéraires au post confinement ou à la rentrée

- Augmentation des ventes sur certains domaines (littérature, cuisine, sport...), forte érosion des ventes sur d'autres segments (tourisme, voyage, évènementiel, salons...)
- Annulation de manifestations littéraires sur lesquelles opèrent certaines maisons d'édition
- Difficultés du grand export (non évaluées à ce stade)

*Pour la période post confinement :*

- Réouverture des librairies et grandes surfaces spécialisées
- Limitation d'activité par les mesures sanitaires (horaire, affluence)
- Reprise des éditeurs ralentie par le décalage de sorties littéraires et l'effet d'engorgement de l'offre à la rentrée qui diminue le potentiel de vente de certains ouvrages, effet cependant modéré par les décalages de parution et l'étalement en 2020 et 2021
- Effet de reprise et de nouveauté des sorties culturelles à la rentrée (septembre)
- Reprise mesurée sur certains domaines (tourisme, voyage...)
- Renvoi des livres issus des offices (nouveautés) non écoulés aux éditeurs
- Annulation de manifestations littéraires sur lesquelles opèrent certaines maisons d'édition

Dès les premières semaines 2021, la situation sanitaire laissait craindre des impacts durables sur l'activité des libraires et des éditeurs. Le retour à une situation économique normale, pour le secteur de l'Édition de livres, ne reste envisageable à court et moyen terme. Les menaces de nouveau confinement sur le premier trimestre 2021 confortant ces prévisions difficiles.

#### ▪ **Concernant le secteur de la musique :**

En 2020, la baisse d'activité est estimée à près de 12% du chiffre d'affaires pour l'ensemble des acteurs de la musique enregistrée, soit une perte d'activité de 241m€.

Si l'on compare l'année 2020 avec covid – 19 à l'année 2020 en contrefactuel sans covid-19, la baisse d'activité est alors estimée à près de 17% du chiffre d'affaires pour le secteur de la musique enregistrée, soit une perte d'activité de 367 m€.

Cette baisse d'activité liée à la crise du covid-19 est plus significative d'avril à octobre, atteignant jusqu'à -22% en avril 2020.

Cet impact sur l'activité implique une perte de 120m€ pour le secteur de la musique enregistrée en termes de valeur ajoutée par rapport à 2020 contrefactuel ce qui représente 1% de la perte totale de l'ensemble des secteurs.

- ⇒ L'impact de la crise covid-19 touche de manière hétérogène les différents segments analysés : commerce de détail de disques en magasins spécialisés, plateforme de streaming et de téléchargement, production et distribution phonographique, édition musicale.

L'évaluation de l'impact de la crise covid-19 en termes de CA s'appuie sur le dimensionnement du secteur d'activité et l'identification des hypothèses d'impact au niveau mensuel :

#### ○ **Commerce de détail de disques en magasins spécialisés :**

- 81% du CA de la vente physique de musique enregistrée sont attribués à la vente de CD et DVD, 19% à la vente de vinyles
- 56% du CA de la vente physique de musique enregistrée sont attribués aux GSS (Fnac), 2% aux disquaires indépendants
- 33% du CA de la vente physique de musique enregistrée sont attribués aux grossistes hypermarchés et 9% au pure players du e-commerce – mais ces acteurs ne sont pas étudiés ici 20% des ventes des GSS se font en e-commerce, moins de 5% pour les disquaires indépendants

#### **Hypothèses d'impacts :**

*En période de confinement :*

- Baisse de 100% de la vente en magasin de musique enregistrée
- Augmentation de 10-20% des ventes de CD/DVD et de 20-30% des ventes de vinyles en ligne pour les GSS, limitée par le report des sorties d'album et la baisse structurelle de la consommation CD

- Difficulté des disquaires à développer la vente en ligne, +10% seulement (vinyles)

*En période post confinement :*

- Retour progressif à la normale jusqu'à décembre avec 84% du CA par rapport à 2019 avec la réouverture des enseignes, la reprise des sorties d'album à la rentrée, limité par la faible reprise du spectacle vivant musical et la baisse structurelle de la vente de CD/DVD qui est attendue à -25-30% en décembre 2020 vs -21% en 2019
- Augmentation des ventes de vinyles et retour à la normal +15-20% en décembre

- o **Plateforme de streaming et de téléchargement**

- 73% du CA de la distribution numérique de la musique enregistrée sont attribués au streaming par abonnement payant
- 17% du CA de la distribution numérique de la musique enregistrée sont attribués au streaming financé par la pub (audio & vidéo)
- 10% du CA de la distribution numérique de la musique enregistrée sont attribués au téléchargement de musique et de sonneries mobiles

**Hypothèses d'impacts :**

*En période de confinement :*

- Augmentation de 25-30% du CA du streaming par abonnement, faiblement supérieure à la normale en raison de l'augmentation du nombre d'utilisateurs par abonnement et de la baisse du temps d'écoute avec la limitation des transports
- Baisse de 60-70% des revenus publicitaires du streaming

*En période post confinement :*

- Retour progressif à la normale jusqu'à décembre avec une augmentation de 10-15% attendue en fin d'année
- Cette reprise est corrélée au retour des revenus publicitaires médias en baisse de 30% au mois de septembre et en hausse de seulement 5-10% en décembre contre 20-25% l'année dernière pour le streaming financé par la pub.

- o **Édition musicale :**

- 63% du CA de l'édition musicale sont attribués à la répartition SACEM avec les droits d'exécution publique 30% (Télévision, radiodiffusion...), les droits communs 17% (bar, discothèques, concert, cinéma...), droits mécaniques sur la vente de disque 14% et droits digitaux 3%
- 17% du CA de l'édition musicale sont attribués aux droits de synchronisation
- 12% du CA de l'édition musicale sont attribués aux droits étrangers
- 5% du CA de l'édition musicale sont attribués aux droits spécifiques classiques et 3% aux autres droits : pour les sociétés d'édition de musique classique uniquement, le constat est désastreux avec des pertes jusqu'à 90% suite aux fermetures des écoles/conservatoires de musique, des magasins/librairies et des salles de concert.

-

**Hypothèses d'impacts :**

*En période de confinement :*

- Aucun impact sur le CA de l'édition en période de confinement car en moyenne le versement des droits d'auteur met entre 12-18 mois (au minimum 3 mois)
- Excepté pour le secteur classique : en plus de la disparition des ventes et des locations de partition, les droits d'auteurs issus des concerts inexistants deviennent mécaniquement nuls.
- Un effet de décalage important est attendu

*En période post confinement :*

- Premier effet de la crise à partir du versement SACEM de juillet qui implique une baisse en termes de CA de 10-20% par rapport à 2019

- De juillet à décembre, décre importante du CA de l'édition musicale par rapport à 2019 par la prise en compte progressive des effets de la crise pour arriver à une baisse de 40-45% en décembre par rapport à 2019
- **L'essentiel de l'impact économique de la crise pour l'édition musicale est attendu en 2021**
- **Production et distribution phonographique :**
  - 64% du CA de la production et distribution phonographique sont attribués à l'exploitation numérique de la musique
  - 23% du CA de la production et distribution phonographique sont attribués à la vente physique
  - 11% du CA de la production et distribution phonographique sont attribués aux droits voisins et 2% aux droits de synchronisation
  - 57% du CA sur les ventes physiques sont attribués aux commerces de détail en magasins spécialisés, 34% aux GSA et grossistes et 9% aux pure players du e-commerce

#### **Hypothèses d'impacts :**

##### *En période de confinement :*

- Augmentation de 10-15% du CA sur l'exploitation numérique
- Baisse de 50-60% du CA sur les ventes physiques dont une baisse de 75% pour les revenus liés aux ventes des magasins spécialisés
- Baisse de 90-100% du CA droits voisins et des droits d'exploitation

##### *En période post confinement :*

- Retour progressif à la normale jusqu'à décembre avec une augmentation de 2% du CA attendue en fin d'année par rapport à 2019 avec la reprise des revenus lié à l'exploitation numérique, la baisse structurelle des revenus liés à la vente physique mais limité par la baisse des droits voisins et de synchronisation encore à -10-15% en décembre par rapport à 2019

#### **Hypothèses d'impact basées sur l'exploitation des entretiens des têtes de réseau, études conduites, enquêtes engagées et informations publiques :**

##### ○ **Plateforme de streaming et de téléchargement**

###### *Pour la période de confinement :*

- Croissance structurelle de la distribution numérique de la musique
- Croissance plus importante du streaming payant (malgré un affaiblissement fin mars) mais limitée par l'augmentation du nombre d'utilisateurs par abonnement pendant le confinement
- Baisse des revenus publicitaires du streaming financé par la pub
- Baisse du nombre de téléchargements légèrement limités par le report de la baisse des ventes physiques

###### *Pour la période post confinement :*

- Reprise de la croissance du streaming payant appuyée par l'effet de report des sorties d'album
- Augmentation des revenus publicitaires du streaming financé par la pub mais limité par l'affaiblissement de l'investissement publicitaire du fait de la crise
- Poursuite de la baisse structurelle du nombre de téléchargements

##### ○ **Production et distribution phonographique :**

###### *Pour la période de confinement :*

- Baisse des droits voisin avec la baisse des ventes et celle de l'exécution publique
- Baisse des droits de synchronisation avec la baisse de la production audiovisuelle • Baisse des revenus de la distribution physique (voir commerce de détail de disque)
- Augmentation des revenus de la distribution numérique (voir distribution phonographique)

*Pour la période post confinement :*

- Reprise limitée des droits voisin avec la baisse structurelle des ventes et celle de l'exécution publique (spectacle vivant, bars, discothèque)
- Reprise limitée des droits de synchronisation avec la reprise de la production audiovisuelle
- Poursuite de la baisse structurelle des revenus de la distribution physique (voir commerce de détail de disque)
- Reprise de la croissance des revenus de la distribution numérique (voir distribution phonographique)
- Renvoi des stocks de musique invendus des distributeurs

○ **Édition musicale :**

*Pour la période de confinement :*

- Baisse des droits d'auteurs sur l'exploitation phonographique et la vente de disque
- Baisse des droits d'exécution publique (maintenu en radio et télévision mais presque nulle dans les lieux publics discothèques, bars et dans le spectacle vivant)
- Augmentation des droits digitaux des auteurs sur le streaming
- Report des sorties d'album au post confinement ou à la rentrée et réduction du volume de nouvelle musique disponible
- Prise en compte du délai de paiement des distributeurs qui ralentit l'effet ressenti de la crise
- Baisse des ventes de partitions et des locations de matériels d'orchestre

*Pour la période post confinement :*

- Réouverture des commerces de disques
- Reprise des sorties d'album
- Effet d'engorgement avec le décalage des sorties d'album et donc un surplus d'offre sur les mois de rentrée qui limite la reprise des revenus des éditeurs
- Prise en compte du délai de paiement des distributeurs
- Réouverture partielle des conservatoires/écoles de musique et des magasins
- Arrêt des locations avec les salles de concert toujours fermées

## **2 – SONDAGE DES ORGANISATIONS PATRONALES**

Afin de compléter ces données, un sondage a été réalisé par les syndicats patronaux de la branche à destination de leurs adhérents respectifs en octobre-novembre 2020 (ci-après).

**Concernant l'édition de livres**, il ressort que :

Le panel des répondants du questionnaire Sne, même s'ils ne sont pas nombreux, est très représentatif de la typologie des adhérents du syndicat (taille des maisons d'édition).

*Concernant la perte de revenus, la perte d'activité et l'annulation/le report de projets éditoriaux :*

Pour plus de la moitié des répondants :

- La perte de plus de 27% de revenus au 1<sup>er</sup> semestre 2020, plus de 25% au 2<sup>nd</sup> semestre et la perspective d'un 1<sup>er</sup> semestre 2021 en recul de 20%.
- La perte d'activité de 25% au 1<sup>er</sup> semestre 2020, 28% au 2<sup>nd</sup> semestre 2020 et une projection de perte d'activité supérieure à 20% pour le 1<sup>er</sup> semestre 2021.
- L'annulation ou le report d'au moins 25% des projets éditoriaux en 2020 et une situation à l'identique au 1<sup>er</sup> semestre 2021, entre 15% et 80% d'annulation ou report de projets éditoriaux.

*Concernant l'activité partielle :*

- 73% des entreprises ayant répondu ont mis en place un dispositif d'activité partielle au 1<sup>er</sup> semestre 2020
- 38% des répondants étaient encore sous le régime de l'activité partielle au 2<sup>nd</sup> semestre 2020

- Et 15 % des répondants feront appel à un dispositif d'activité partielle au 1<sup>er</sup> semestre 2021, 44% des répondants l'envisagent (en fonction de l'évolution de la crise sanitaire).
- Les maisons indépendantes sont en situation de risque économique et social majeur. Elles ne peuvent s'appuyer sur la capacité de résilience des grandes groupes et subissent plus largement et durablement les conséquences de la crise sanitaire.
- L'activité partielle est continue pour l'activité éditoriale Tourisme et Voyage, durablement impacté. Sur ce segment, l'activité est à son niveau le plus bas depuis de nombreux mois

*Concernant les aides financières :*

- 21% des répondants recourent à un dispositif d'aides transverses pour l'année 2021 et 44% l'envisagent,
- 21% des répondants recourent à un dispositif d'aides spécifiques et 38% l'envisagent.

Cependant pour la moitié des répondants, ces aides ne suffisent pas pour les raisons suivantes :

- Montants alloués insuffisants, ne couvrent que partiellement les pertes du 1<sup>er</sup> semestre
- Critères d'éligibilité trop stricts, et non adaptés aux TPE notamment celles qui n'ont pas de salariés
- Sur le long terme, ces mesures ne sont pas suffisantes pour permettre une réorganisation
- Ceux qui ont maintenu leur activité pour éviter le dépôt de bilan et ont subi des pertes inférieures à 60% n'ont pas accès à ces aides, les pertes de 2020 seront donc difficiles à absorber
- Complexité des dossiers à compléter

**Concernant l'édition de musique,** il ressort que :

*Concernant la perte de revenus, la perte d'activité et l'annulation/le report de projets éditoriaux :*

Près de la moitié des répondants :

- Ont perdu plus de 20% de revenus au 1<sup>er</sup> semestre 2020, plus de 25% au 2<sup>nd</sup> semestre et prévoit pour le 1<sup>er</sup> semestre 2021 plus de 35% de pertes.
- Ont subi une perte d'activité d'au moins 30% au 1<sup>er</sup> semestre, et sont plus nombreux à déclarer plus de 30% de perte d'activité au 2<sup>nd</sup> semestre 2020 avec en prévision pour le 1<sup>er</sup> semestre 2021, une perte d'activité également supérieure à 30%.
- Une grande partie des répondants ont annulé ou reporté au moins 20% de projets éditoriaux au 2<sup>nd</sup> semestre 2021 et prévoit pour le 1<sup>er</sup> semestre 2021, entre 30% et 100% d'annulation ou report de projets éditoriaux.

*Concernant l'activité partielle :*

- 53,3% des entreprises ayant répondu ont mis en place un dispositif d'activité partielle au 1<sup>er</sup> semestre 2020
- 33,3% des répondants étaient encore sous le régime de l'activité partielle au 2<sup>nd</sup> semestre 2020
- Et 40 % des répondants feront appel à un dispositif d'activité partielle au 1<sup>er</sup> semestre 2021, 30% des répondants l'envisagent (en fonction de l'évolution de la crise sanitaire).

*Concernant les aides financières :*

- 46,7% des répondants recourent à un dispositif d'aides transverses pour l'année 2021 et 33,3% l'envisagent,
- 60% des répondants recourent à un dispositif d'aides spécifiques et 33,3% l'envisagent.
- 26,7% des répondants jugent ces aides insuffisantes pour les raisons suivantes :
- Les critères d'éligibilité sont trop restrictifs (exemple, non prise en compte des mandataires sociaux) et les montants alloués restent insuffisants,

**Concernant l'édition phonographique, il ressort :**

*Pertes de revenus :*

- Au 1<sup>er</sup> semestre 2020 : Moins de 21% : 5 / Entre 21 et 49% : 8 / Entre 50 et 69% : 8 / Plus de 70% : 4

- Au 2nd semestre 2020 : Moins de 21% : 7 / Entre 21 et 49% : 10 / Entre 50 et 69% : 4 / Plus de 70% : 4
- Pertes en 2021 : Moins de 21% : 4 / Entre 21 et 49% : 12 / Entre 50 et 69% : 6 / Plus de 70% : 3
- ⇒ Tendance générale entre le 2nd semestre 2020 et 2021 : Plus de pertes : 5 / Amélioration (moins de pertes) : 9 / Pas de changement : 11

*Pertes d'activité :*

- Au 1er semestre 2020 : Moins de 21% : 6 / Entre 21 et 49% : 8 / Entre 50 et 69% : 4 / Plus de 70% : 4
- Au 2nd semestre 2020 Moins de 21% : 7 / Entre 21 et 49% : 8 / Entre 50 et 69% : 3 / Plus de 70% : 2
- Pertes en 2021 Moins de 21% : 7 / Entre 21 et 49% : 10 / Entre 50 et 69% : 3 / Plus de 70% : 0
- ⇒ Tendance générale entre le 2nd semestre 2020 et 2021 Plus de pertes : 3 / Amélioration (moins de pertes) : 7 / Pas de changement : 11 (dont 6 aucune perte d'activité sur 2020-2021)

*Projets annulés ou reportés :*

- Au 2nd semestre 2020 Moins de 21% : 4 / Entre 21 et 49% : 2 / Entre 50 et 99% : 8 / 100% : 2
- En 2021 Moins de 21% : 5 / Entre 21 et 49% : 5 / Entre 50 et 99% : 4 / 100% : 3
- Tendance générale entre le 2nd semestre 2020 et 2021 Plus de pertes : 4 / Amélioration (moins de pertes) : 10 / Pas de changement : 3

*Concernant l'activité partielle :*

L'activité partielle était encore utile au 2<sup>nd</sup> semestre 2020 pour 40,1% des entreprises. Les PME pourraient avoir davantage recours à l'activité partielle. En moyenne, pour ces entreprises, le nombre d'heures d'inactivité a légèrement baissé au 2<sup>nd</sup> semestre mais reste élevé (76% du temps salarié non). Les postes les plus concernés par la mise en activité partielle sont les artistes et techniciens intermittents, les pôles de production et les pôles administratifs.

Les prévisions d'activité partielle en 2021 : 9 oui / 9 peut être / 10 non (dont des entreprises avec 0 ETP)

*Concernant les aides financières :*

Prévisions sur les aides en 2021 :

- Une majorité de répondants pensent avoir recours à une aide transverse en 2021 (Non : 4 / Oui : 9 / Peut-être : 15)
- De même, une majorité de répondants pensent avoir recours à une aide sectorielle en 2021 (non : 4 / Oui : 9 / Peut-être : 15)

56% des répondants jugent ces aides insuffisantes pas pour les raisons suivantes :

- Les critères d'éligibilité du CNM ne sont pas adaptés
  - Aide pas accordée car pas de découvert bancaire
  - Aide non accordée pour les albums sortis avant février, qui eux aussi ont accusé des pertes
- Impossibilité d'investir dans de nouveaux projets
- Les aides ne couvrent pas l'ensemble des pertes (notamment de vente de merchandising) : il faudrait prendre en compte le budget prévisionnel plutôt que l'année N-1 comme repère
- Lourdeur des dossiers
- L'activité dans le spectacle est trop floue pour les années à venir.