

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES
EN GROS DES VIANDES**

Accord du 10 mars 2020
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2050515M

IDCC : 1534

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FEDEV ;

Culture viande,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est pris en application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cet accord complète et poursuit l'accord du 27 septembre 2018 actualisé des nouvelles exigences réglementaires.

Par la signature de cet accord, les partenaires sociaux de la branche des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes souhaitent affirmer leur volonté de renforcer l'attractivité, la compétitivité des entreprises et la qualification des salariés, en positionnant la formation professionnelle comme outil stratégique et privilégié.

La formation a pour objectifs de :

- développer et renforcer les savoirs fondamentaux ;
- assurer le maintien dans l'emploi des salariés en apportant les compétences professionnelles nécessaires à leur activité ;
- permettre aux salariés d'évoluer professionnellement au sein de parcours clairement identifiés et personnalisés ;
- sécuriser les carrières professionnelles en développant une employabilité la plus large possible.

Les entretiens professionnels tels que prévus par l'article L. 6315-1 constituent l'outil incontournable permettant d'établir un état des lieux et de formaliser les actions à mettre en place pour atteindre ces objectifs. Ils doivent permettre d'informer les salariés sur les dispositifs disponibles tels que la validation des acquis de l'expérience (VAE), le conseil en évolution professionnelle (CEP) et le compte personnel de formation (CPF).

Dans la continuité de la loi du 5 septembre 2018, les parties signataires soulignent leur volonté de permettre à chaque salarié d'accéder aux certifications, notamment celles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles. Ainsi, les entreprises de la branche qui le souhaitent, doivent être accompagnées pour organiser la formation professionnelle et en optimiser ses outils dans cet esprit.

Le présent accord a pour finalité de mettre à la disposition des entreprises et des salariés de la branche les dispositifs de formation professionnelle permettant d'atteindre les différents objectifs mentionnés ci-dessus.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2 | Définitions

Article 2.1 | Qualification professionnelle

La qualification professionnelle est la capacité pour un salarié à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou de l'expérience acquise et peut faire l'objet des reconnaissances suivantes :

- acquisition par un salarié d'un emploi positionné dans la grille de classification de la convention collective conformément aux modalités prévues par l'accord de branche ou un accord d'entreprise relatif à la classification des emplois ;
- obtention d'une certification (diplôme, titre, certificat...).

Article 2.2 | Certification professionnelle

Une certification professionnelle est une attestation, matérialisée ou non, délivrée par une autorité habilitée, sanctionnant la maîtrise de compétences visées.

Elle fait suite à un processus de validation.

Les certifications peuvent être de trois types :

- les certificats de qualification professionnelle (CQP) visés à l'article 3.8 ;
- les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Les certifications inscrites au répertoire spécifique des certifications et des habilitations.

Article 3 | Dispositifs de formation professionnelle

Article 3.1 | Apprentissage

L'apprentissage est un mode de formation professionnelle initiale par alternance particulièrement adapté aux besoins des entreprises de la branche.

L'intégration des jeunes de 16 à 29 ans en apprentissage (ou sans limite d'âge dans les cas dérogatoires prévus par l'article L. 6222-2 du code du travail) peut concerner un très large

spectre d'emplois de notre secteur professionnel : production, logistique, maintenance, commerce, QHSE, emplois administratifs, etc.

De plus, l'apprentissage couvre l'ensemble du périmètre de la nomenclature des niveaux de formation de l'Éducation nationale, permettant l'obtention d'une certification professionnelle inscrite au RNCP par le plus grand nombre.

Les conditions de mise en œuvre de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les parties signataires s'accordent pour désigner l'apprentissage comme un des moyens prioritaires d'intégration des salariés dans les entreprises de la branche.

Article 3.2 | Contrats de professionnalisation

À l'instar de l'apprentissage, le recrutement de salariés en alternance par le contrat de professionnalisation doit être considéré comme un des moyens prioritaires d'intégration, pour les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation permet l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle, d'une certification inscrite au RNCP ou d'une qualification telle que définie à l'article 2.1 du présent accord.

À titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2021, le contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié. Ce contrat obéit au régime de droit commun, à l'exception de la qualification visée, qui peut notamment être un bloc de compétences.

Les compétences à acquérir sont définies par l'employeur et le salarié, avec l'appui de l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences :

- établit le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir, de la répartition et l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise ;
- assure le suivi du parcours de formation du salarié durant l'exécution du contrat. Il peut, le cas échéant, en lien avec l'employeur, proposer des adaptations au contenu de la formation ;
- contribue à l'évaluation de la formation selon les modalités précisées par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la formation professionnelle le 26 décembre 2018.

Les contrats de professionnalisation concernent les publics prioritaires définis comme suit :

- personnes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un 2^e cycle secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- bénéficiaires du revenu de solidarité active, allocation solidarité spécifique ou allocation adulte handicapé ;
- personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- personnes de 16 à 25 ans et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi.

Les conditions d'organisation, de recours et de prise en charge financière de ce type de formation sont définies par la réglementation et le conseil d'administration d'OCAPIAT tel que rappelé dans l'accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A.

Les salariés des entreprises de la branche en contrat de professionnalisation percevront pendant la durée du CDD ou pendant l'action de professionnalisation du CDI, une rémunération correspondant au minimum à :

- 100 % de la rémunération minimale conventionnelle de l'emploi effectivement occupé pendant le contrat ou l'action de professionnalisation sans que cette rémunération ne puisse être inférieure au Smic.

Article 3.3 | Promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)

Il est ici rappelé que le dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance est régi par un accord spécifique du 21 janvier 2020 relatif aux certifications éligibles à la Pro-A dans diverses branches du secteur alimentaire. Cet accord reprend les modalités de mise en œuvre du dispositif, la liste des certifications éligibles.

Les conditions d'organisation, de recours et de prise en charge financière de ce type de formation sont définies par la réglementation et le conseil d'administration d'OCAPIAT tel que rappelé dans l'accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A.

Article 3.4 | Compte personnel de formation (CPF)

Les modalités de création et d'alimentation des comptes personnels de formation des salariés des entreprises de la branche sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La mobilisation des droits acquis au titre du CPF doit s'effectuer dans les conditions suivantes :

- le CPF ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié et avec son accord exprès. Le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue en aucun cas une faute ;
- les actions de formation éligibles au CPF sont notamment :
 - les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national prévu à l'article L. 6113-1 ;
 - les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens du même article L. 6113-1 ;
 - les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
 - l'accompagnement des démarches de validation des acquis de l'expérience.

Les droits acquis au titre du DIF, ont été monétisés à raison de 15 € par heure et apparaissent dans le CPF. Ils sont utilisables sans limite de temps. Ceux-ci sont néanmoins pris en compte dans le plafond du compte (5 000 € ou 8 000 € selon le niveau de qualification du titulaire du compte, hors cas particuliers prévus par la loi).

Le compte personnel de formation est géré par la Caisse des dépôts et des consignations.

Les salariés mobilisant leur CPF pourront bénéficier d'un abondement de leur compte, si les droits du CPF sont insuffisants au regard du coût de l'action de formation visée. Cet abondement se fera selon les modalités suivantes :

- formations et actions prioritaires :
 - formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
 - formations permettant d'acquérir tout ou partie (module) d'un certificat de qualification professionnelle ;
 - actions donnant lieu à un co-investissement employeur/salarié ;

- formations et actions mentionnées ci-dessus au bénéfice de salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 50 % de la durée légale du travail ;
- dans ce cadre, l'abondement du CPF pourra prendre la forme, en fonction des besoins :
 - d'une majoration des droits acquis du salarié finançable en tout ou partie par abondement ;
 - et/ou d'une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre de son plan de développement des compétences ;
 - et/ou d'une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

Article 3.5 | Plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les conditions et modalités de financement d'actions de formation prioritaire ou non, dans le cadre du plan de développement des compétences sont définies par le conseil d'administration d'OCAPIAT.

Article 3.6 | Validation des acquis de l'expérience

L'accès à la certification étant une priorité, les entreprises doivent tout mettre en œuvre pour informer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience au plus grand nombre de salariés notamment lors des entretiens professionnels.

La VAE permet l'acquisition totale ou partielle (via l'acquisition de blocs de compétences) des certifications enregistrées au RNCP.

Les actions prévues pour accéder à une VAE pourront être organisées dans le cadre de la Pro-A ou du compte personnel de formation.

Article 3.7 | CPF de transition

Le projet de transition professionnelle peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au compte personnel de formation, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de projet professionnel.

Les conditions et modalités d'accès aux actions de formation organisées dans le cadre du CPF de transition sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, dont le décret n° 2018-1339 relatif aux conditions d'ouverture et de rémunération des projets de transition professionnelle.

Les bénéficiaires devront faire leur demande de CPF de transition professionnelle auprès de l'association paritaire TRANSIPRO de la région administrative dont ils dépendent.

Article 3.8 | Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les parties signataires du présent accord soulignent leur volonté de positionner les certificats de qualification professionnelle comme modèle privilégié de certification pour le plus grand nombre de salariés des entreprises de la branche.

En effet, les référentiels emploi/compétences des CQP représentent le plus fidèlement les compétences requises par les métiers de notre secteur d'activité.

L'organisation de la démarche CQP est définie par un accord de branche spécifique. À ce titre, la CPNEFP est chargée de proposer l'actualisation de cet accord à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), dès que le besoin s'en fait sentir.

L'inscription des CQP au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) affirme leur valeur et leur apporte une reconnaissance équivalente aux autres titres et diplômes et les rend accessibles par l'intermédiaire de la VAE.

Les CQP devront pouvoir être acquis dans leur ensemble ou par l'acquisition successive de modules clairement définis, valorisant les savoirs et savoir-faire de chaque métier. Les entreprises feront en sorte que tout salarié s'inscrivant dans un parcours de CQP modulaire puisse acquérir l'ensemble des modules nécessaires à la délivrance du CQP.

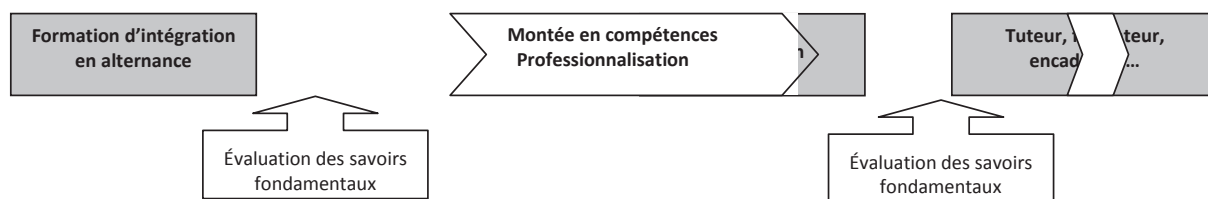
Article 4 | *Politique de formation de la branche*

Article 4.1 | *Définition des parcours d'évolution professionnelle*

L'ensemble des salariés des entreprises de la branche doit pouvoir bénéficier d'un parcours d'évolution professionnelle, de son embauche dans l'entreprise à sa fin de carrière.

Les parties signataires du présent accord veillent à ce que chaque salarié puisse progresser, en termes d'emploi, de qualification et de classification, en fonction de ses souhaits, son potentiel et les besoins de l'entreprise.

Les parcours d'évolution professionnelle peuvent s'articuler autour des grandes étapes suivantes :



Ces parcours sont prioritairement destinés aux salariés bénéficiant d'un bas niveau de qualification (ex : niveaux 2 et 3 du cadre européen des certifications) et/ou ne justifiant pas des compétences leur permettant d'exercer une activité professionnelle dans une entreprise de la branche.

La formation professionnelle et ses différents dispositifs sont les outils privilégiés de mise en œuvre de ces parcours d'évolution professionnelle.

Article 4.2 | *Formation d'intégration en alternance*

Les salariés qui ne bénéficient pas des compétences requises pour les métiers des industries et commerces en gros des viandes au moment de leur embauche doivent pouvoir bénéficier d'une formation structurée et adaptée lors de leur intégration dans l'entreprise.

L'objectif de cette formation est de permettre au stagiaire d'acquérir les savoirs et savoir-faire de base requis par les différents métiers de la branche, à savoir la capacité à accomplir des opérations simples au sein des métiers visés.

Ces actions de formation doivent être organisées en alternance, par l'intermédiaire de l'apprentissage, ou des contrats de professionnalisation. La durée de ces actions doit être cohérente avec les objectifs à atteindre, notamment en termes de niveau de qualification visé.

Elles comportent des apports théoriques en salle et pratiques en atelier (de type action de formation en situation de travail – AFEST) et donnent une place prépondérante aux maîtres d'apprentissage et aux tuteurs.

Les actions de formation d'intégration en alternance pourront être mises en place par les entreprises avec le concours des organismes de formation reconnus au sein du secteur alimentaire et référencés par la CPNEFP.

Cette structure s'efforcera de faciliter l'accès des TPE/PME à ces dispositifs, en mutualisant les actions avec les entreprises de taille plus importante.

Les entreprises s'engagent à recourir à ce type de formation pour agir sur le renouvellement des effectifs, notamment le renouvellement générationnel.

De manière à faciliter l'accès à l'alternance, notamment pour les jeunes, les entreprises prendront toutes les dispositions pour bénéficier d'accompagnements financiers permettant de faciliter les déplacements et l'hébergement des alternants. Ces aides pourront être sollicitées auprès des services de l'État, des régions, des départements et des territoires, des organismes gérant l'action logement, etc.

Article 4.3 | Montée en compétences/Professionnalisation

À l'issue de leur intégration, les salariés doivent pouvoir bénéficier de phases de montée en compétences et de professionnalisation par la formation continue.

L'objectif est d'apporter aux salariés les compétences permettant :

- l'accomplissement d'opérations diverses et d'un niveau de complexité croissant ;
- la rotation sur différentes activités mobilisant des compétences de même nature ;
- l'intervention de l'opérateur sur différentes activités mobilisant des compétences distinctes ;
- l'accès aux qualifications de niveaux supérieurs et aux classifications correspondantes ;
- l'acquisition de niveaux de compétences proches de ceux requis par les référentiels emploi/compétences des CQP.

Les entretiens professionnels organisés en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail constituent le moment privilégié pour aborder et formaliser les perspectives d'évolution professionnelle des salariés. Les parcours d'évolution doivent être individualisés, en tenant compte du potentiel et des souhaits des salariés, et des besoins de l'entreprise.

Ces entretiens devront déboucher sur l'identification et la planification des actions de formation professionnelle continue permettant d'atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus.

Les dispositifs de financement privilégiés pour ces actions sont les suivants :

- la Pro-A ;
- le plan de développement des compétences ;
- le CPF dans le cadre du co-investissement employeur/salarié pour ce qui concerne les formations éligibles visées à l'article 3.4 du présent accord ;
- le CPF de transition.

Article 4.4 | Certification

Le plus grand nombre de salariés des entreprises de la branche devra pouvoir accéder à une certification, particulièrement aux CQP, tels que mentionnés à l'article 3.8, et plus globalement aux certifications inscrites au RNCP.

L'utilisation de la VAE doit être développée. En effet, un nombre conséquent de salariés sont entrés dans les entreprises de la branche sans aucune qualification ni certification officiellement reconnue.

Il apparaît que ces salariés bénéficient le plus souvent de compétences pouvant ouvrir droit directement à une certification, sans nécessité d'actions de formation spécifiques.

La validation des acquis de l'expérience doit permettre à ceux-ci de pouvoir bénéficier d'une reconnaissance officielle de leurs compétences, gage d'une meilleure employabilité.

L'accès à la certification se fait principalement sur la base du volontariat. En conséquence, les entreprises devront tout mettre en œuvre pour apporter toutes les informations nécessaires aux salariés, leur permettant d'avoir connaissance des outils et démarche de certification existants.

La CPNEFP assistera les organisations d'employeurs et les entreprises dans cette démarche d'information et de communication.

Article 4.5 | Maîtrise des savoirs fondamentaux

Toute occasion devra être saisie pour évaluer le niveau de maîtrise des savoirs fondamentaux des salariés, de leur embauche à leur départ de l'entreprise.

En priorité, les phases d'évaluation des compétences incluses dans les formations d'intégration en alternance devront donner lieu à une estimation du niveau de maîtrise des savoirs fondamentaux des stagiaires (maîtrise de la langue française, maîtrise des bases de calcul, etc.).

Par la suite, les actions d'évaluation menées dans le cadre d'une certification doivent aussi permettre de procéder à cette estimation.

Tout salarié en difficulté devra pouvoir bénéficier d'une action de formation lui permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Article 4.6 | Développement du tutorat et de la formation interne

Compte tenu de la spécificité de nos métiers et du nombre restreint de structures de formation pouvant apporter les compétences techniques requises au sein de nos ateliers, le tutorat et la formation interne doivent être considérés comme des outils majeurs d'accompagnement et de formation.

Ces notions interviennent à chaque étape des parcours professionnels proposés aux salariés :

- maître d'apprentissage pour les apprentis ;
- tuteur pour les salariés en contrat de professionnalisation et candidats aux CQP ;
- formateur interne pour la montée en compétences tout au long de la vie. À ce titre, les partenaires sociaux de la branche ont créé et mis en place dès 2020 le CQP Formateur interne pour la branche ICGV.

Les salariés occupant les fonctions mentionnées ci-dessus doivent posséder un emploi, un niveau de qualification et les compétences techniques en adéquation avec les objectifs de la formation visée. Ils doivent en plus justifier de compétences en matière de pédagogie et de transmission des savoir-faire. Ils pourront donc bénéficier d'actions de formation allant dans ce sens.

Les salariés concernés doivent pouvoir bénéficier de moyens, en termes d'organisation et de disponibilité, pour exercer leurs fonctions de maître d'apprentissage, de tuteur ou de formateur interne.

L'exercice de ces fonctions par des salariés de plus de 45 ans doit être encouragé.

Les salariés de plus de 55 ans sont prioritaires et doivent être sollicités en premier lorsqu'une telle fonction doit être mise en place.

Article 4.7 | Organisation de la formation dans les entreprises

Chaque entreprise construit son projet de formation et l'organise en tenant compte de ses besoins et de ceux des salariés, identifiés notamment lors des entretiens professionnels prévus à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Les instances représentatives du personnel sont consultées sur ce projet et peuvent formuler toute proposition visant à en améliorer le contenu et l'organisation. À ce titre, leurs membres ont droit à une formation spécifique de 3 jours.

Article 5 | Financements de la formation professionnelle

Article 5.1 | Collecte du financement

Conformément à l'accord constitutif d'OCAPIAT et à l'accord multibranches « Secteur alimentaire » du 21 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle, OCAPIAT est chargé de la collecte des contributions des entreprises de la branche ICGV relatives au développement de la formation professionnelle.

Article 5.2 | Contributions légales

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises de la branche ICGV s'acquittent auprès du collecteur légal d'une contribution unique en fonction de leur taille.

Article 5.3 | Contribution volontaire

Conformément à la loi, les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d'OCAPIAT en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

Article 5.4 | Contribution spécifique multibranches

En plus des contributions légales, les entreprises de la branche s'acquitteront d'une contribution spécifique multibranches.

Les modalités de gestion et d'utilisation de cette contribution sont définies dans l'accord multibranches du 21 janvier 2020.

Article 5.5 | Contribution spécifique branche ICGV

Les entreprises verseront une contribution spécifique à la branche ICGV, ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution, fixée à 0,02 % de la masse salariale, sera gérée de la manière suivante :

- versement auprès du collecteur légal, avant le 1^{er} mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, de la contribution, qui sera affectée aux actions suivantes :
- financement des actions de formation permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- financement de projets de formation transversaux et collectifs de branche, décidés par la CPNEFP ;
- financement d'ingénierie de formation et d'études permettant le développement de la formation professionnelle dans la branche ;
- autres financements relatifs au développement de la formation professionnelle dans la branche, décidés par la CPNEFP ;
- la gestion de cette contribution sera assurée par une commission financière spécifique de branche créée par le conseil d'administration d'OCAPIAT.

Article 6 | Organisation de la formation dans la branche

La CPNEFP ICGV est souveraine dans la définition de la politique de formation de la branche et dans sa déclinaison au niveau des entreprises et des salariés.

Elle rend compte de ses travaux à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les moyens mis à disposition du secrétariat de la CPNEFP sont pris en charge par l'AGEPEV.

La CPNEFP dressera une liste d'indicateurs permettant le suivi, le pilotage et l'orientation de la politique de formation de la branche.

Ces indicateurs seront examinés à échéance semestrielle en commission.

Article 7 | Suivi de l'accord

Le suivi de l'application des différentes dispositions prévues par le présent accord sera opéré par la CPNEFP.

Elle sera chargée de faire remonter à la commission paritaire nationale toute proposition de modification et d'amélioration de l'accord.

Article 8 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature et prendra effet depuis le 11 février 2020 pour une durée de 3 ans. Il prendra automatiquement fin au terme convenu par les parties.

Au regard des décisions qui seront prises au niveau multibranche ou des besoins de mise en adéquation avec les éventuelles évolutions légales, les parties signataires se réservent la possibilité de renégocier les termes du présent accord avant son échéance.

Article 9 | Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Article 10 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 10 mars 2020.

(Suivent les signatures.)