

Activité partielle de longue durée (APLD)

Accord du 29 décembre 2020

(Non étendu, applicable au lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ENT VOYAGE

SETO

Syndicat(s) de salariés :

FO

CFTC

CFE-CGC

PRÉAMBULE

Les entreprises du tourisme et du voyage ont subi de plein fouet la crise de la COVID-19 et l'arrêt de l'activité économique en France et dans le monde. Face à la mise en place d'un confinement quasiment globalisé de la population mondiale, et à une propagation mondiale de la pandémie toutes les activités de tourisme ont été brutalement interrompues et les voyages massivement annulés.

Aujourd'hui encore et pour une période indéterminée mais qui va se prolonger au-delà de 2021, les entreprises du tourisme et du voyage ne peuvent pas retrouver une activité générant un chiffre d'affaires assurant la pérennité de leurs entreprises.

Le tourisme international ressort totalement sinistré par les différentes restrictions à la circulation.

L'organisation du tourisme mondial établit une baisse de 65% au cours du premier trimestre de l'année de 2020 et de 93% par rapport aux chiffres de l'année 2019.

Sur le plan européen, Eurostat note un recul moyen des services touristiques de 75%. Les premiers affectés sont les agences de voyages et les voyagistes qui accusent une baisse de 83,6% de leur activité, suivi par le secteur du transport aérien (-73,8%)

Les perspectives économiques pour les mois à venir ne sont pas du tout encourageantes car les frontières attendront encore plusieurs mois, pire parfois ouvrent pour refermer.

Les mêmes causes produisant les mêmes effets, les fermetures des frontières et conditions draconiennes d'accès pèsent considérablement dans les choix de consommateurs qui sont désormais plus qu'enclins à reporter leurs voyages pour une durée indéterminée. Les différents gouvernements inquiètent et brident les réservations. Hormis quelques pays frontaliers, les grandes clientèles (Américains, Asiatiques...) sont et resteront absentes.

Les restrictions restent très importantes et freinent considérablement les possibilités et désirs de voyages.

Même si les Européens se sont mis d'accord pour coordonner leurs restrictions de voyage et mettre fin à la pagaille actuelle, le rythme des contaminations par le Covid-19 s'accélère avec une deuxième vague redoutée mais qui s'installe durablement et les Etats restent libres de suivre ou non les mesures recommandées. Sur l'année, l'OCDE prévoit ainsi un repli de 60% du tourisme international sur l'intégralité de l'année 2020 pouvant aller jusqu'à 80% , la reprise espérée en septembre 2020 n'interviendra de manière certaine pas avant 2021/2022 du fait de la survenance de seconde vague importante de l'épidémie qui oblige les gouvernements à reconfiner même partiellement la population.

La CNUCED confirme que le tourisme international va rester suspendu à la reprise totale et effective des activités touristiques ne pouvant intervenir qu'après la levée de l'ensemble des restrictions à la circulation et surtout la disparition du risque sanitaire.

Une note d'information de l'OCDE met déjà en avant le fait que les petites et moyennes entreprises du tourisme et du voyage n'auront probablement pas la résilience et la flexibilité suffisante pour supporter le choc jusqu'à ce qu'une reprise durable puisse commencer. Cette même étude fait d'ores et déjà valoir que 50% d'entre elles, ne devrait pas survivre à cette crise, ce qui aurait des répercussions plus qu'inquiétantes sur les prévisions nationales mais aussi sur l'intégralité du secteur du tourisme et du voyage.

En France, les premières estimations d'Atout France portent sur une perte de l'ordre de 50 à 60 milliards d'euros.

De plus, la projection effectuée par l'Étude PS2E fait valoir que sans prise de mesures par les sociétés, 75% de ces agences pourraient fermer dans les prochains mois.

De nombreux facteurs pèsent encore sur la reprise d'activité qui n'interviendra pleinement que lors de la levée de l'ensemble des restrictions aux frontières et la disparition totale du risque sanitaire.

Vu le retour et la seconde vague il n'y aura pas de reprise des voyages et les entreprises du tourisme et du voyage ne disposent plus d'aucune visibilité sur les perspectives d'avenir des prestations proposées.

Le cadre juridique français, bien que protecteur, est également source de contraintes pour les entreprises relevant du secteur du tourisme.

L'activité est en effet extrêmement spécifique et très règlementée. Elle implique de nombreux acteurs et dépend d'un cadre juridique strict destiné à protéger les intérêts de ses clients, notamment la responsabilité de plein droit impliquant la bonne exécution du contrat qui la lie à son client. Cela s'étend de la prise de réservation jusqu'au retour du client.

Les répercussions de la crise sanitaire se font sentir sur tout l'écosystème touristique et le secteur de l'aérien. L'Association internationale du transport aérien (IATA) a déclaré en mai et réitéré en septembre 2020 qu'«il n'y aura pas de retour à la normale dans l'aérien avant 2023».

Le reconfinement national imposé depuis le 28 octobre 2020, les reconfinements également à l'international depuis l'automne 2020, et cette seconde vague rendent encore plus dramatique le sinistre de l'activité touristique.

Les entreprises du tourisme et du voyage ne retrouveront pas l'activité de 2019 avant 2024-2025 en exposant la courbe de l'évolution du trafic aérien ce qui suppose, évidemment une nouvelle organisation des entreprises.

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle pris en charge pour le tourisme à 100% jusqu'à fin décembre 2020 mis en place par les pouvoirs publics joue un rôle d'amortisseur social et a permis le maintien des salariés dans leurs emplois. En outre, le fonds FNE-formation, ouvert largement à l'ensemble des entreprises de la branche, a permis de maintenir et développer les compétences. Ce dispositif mérite d'être poursuivi ; mais l'absence de toute reprise et ce choc économique majeur est de nature à menacer dès janvier 2021 avec destruction de 50 à 75 % des entreprises et emplois des entreprises du tourisme et du voyage ; une prévision d'augmentation et risque du nombre de défaillances d'entreprises 50 à 75 % en 2021 par rapport à 2019 en l'absence de dispositif permettant de juguler les effets de la crise.

Il faut donc dans ce contexte très compliqué, et même dramatique, penser à long terme et tenter de préserver le plus largement possible les sociétés et emplois du secteur du tourisme. Une défaillance massive de ces entreprises serait fortement préjudiciable pour l'économie française mais également pour l'attractivité de la France de manière générale.

Certes, la mise en place et prolongement de l'activité partielle jusqu'à la fin de l'année 2020 avec une prise en charge de l'indemnité à 100% pour les entreprises du secteur du tourisme et du voyage soulage dans une certaine mesure la trésorerie des entreprises concernées.

Cette mesure n'a cependant pas vocation à s'installer durablement dans notre paysage juridique et doit sur la durée être remplacée par le nouveau dispositif spécifique d'activité partielle APLD envisagé par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 et qui a pour objectif de faire face à la baisse durable de l'activité

Inscrite au cœur du plan de relance, l'activité partielle de longue durée (APLD) est mise en place pour aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire COVID-19 avec pour objectif de préserver les emplois et de sauvegarder les compétences des salariés.

Au regard des contraintes présentes et des enjeux futurs, les entreprises du secteur du tourisme et du voyage doivent en effet désormais envisager une profonde mutation de leur métier et de leurs conditions d'exercices tout en faisant face à une inactivité sans précédent. Dans cet esprit, le dispositif d'activité partielle de longue durée apporte un soutien considérable et offre aux entreprises les moyens d'instaurer une nouvelle organisation qui les préserve d'un risque de fermeture totale.

Par le présent accord, les parties signataires, partenaires sociaux, tous conscients des difficultés dramatiques que traversent les entreprises du tourisme et du voyage conviennent d'instituer le dispositif dénommé activité partielle de longue durée l'APLD, afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche.

Les signataires rappellent qu'ils souhaitent que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif spécifique par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail. A ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ci-après loi d'urgence. Il permet le recours à l'activité réduite en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Il est expressément convenu entre les parties que cet accord APLD ne pourra pas être imposé en substitution d'un régime prévoyant des dispositions plus favorables que celles du présent accord, notamment s'agissant de la prise en charge par l'Etat de l'allocation.

CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION

Article 1 : Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application du présent accord couvre

> d'une part celui défini par le titre 1er de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme, des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages, des guides interprètes de la région parisienne.

- Les employeurs agences de voyages et entreprises du tourisme, qui se livrent ou apportent leur concours aux opérations consistant en l'organisation, la production ou la vente des activités visées aux articles L 211-1 et L 211-2 du code du tourisme et qui sont titulaires d'une immatriculation au registre des opérateurs de voyages et de séjours, principalement référencés sous les codes 79.11Z, 79.12Z
- Et leurs salariés, employés tant sur le territoire français que placés en situation de missions à l'étranger.

> d'autre part, en raison de leur activité principale toutes les entreprises et/ou organisations syndicales représentatives ayant souhaité adhérer volontairement à la convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages, des guides interprètes de la région parisienne.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du Code du travail.

Le présent accord s'applique aux établissements et entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Toutes les entreprises, quelles que soient leur taille ou activité visées ci-dessus sont éligibles, permettant ainsi également aux TPE et PME sans interlocuteur social de bénéficier d'un accord d'APLD avec le document unilatéral homologué qui répondra aux conditions, répondant ainsi à un réel besoin pour les petites structures.

Les engagements en matière de maintien de l'emploi prévoient un périmètre d'engagements sur l'emploi plus restreint pour les TPE PME.

Article 2 : Salariés éligibles au dispositif

Tous les salariés visés à l'article 1 du présent accord sont de plein droit éligibles à bénéficier du présent dispositif spécifique d'activité partielle indépendamment de la nature du contrat qui les lie à leur employeur.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires sont ainsi pleinement éligibles au dispositif les salariés soumis à :

- Un contrat à durée indéterminée (CDI)
- Un contrat à durée déterminée (CDD)
- Un contrat d'apprentissage
- Un contrat d'alternance

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. En revanche, le dispositif est exclu pour les travailleurs soumis à une convention de stage.

Il est entendu entre les partenaires sociaux de la branche que l'APLD ne peut être mise en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3 : La mise en place du dispositif de l'APLD

Les partenaires sociaux rappellent ici l'importance de la négociation sociale et entendent y accorder une place centrale.

Article 3.1 : par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe

Les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1 du présent accord sont invitées à négocier un accord d'entreprise avec les Instances Représentatives du Personnel en application des articles L 2232-11 et suivants du code du travail.

Pour rappel, la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli

plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui ne disposent d'aucun délégué syndical, le présent accord de branche peut s'appliquer directement, dans les conditions prévues aux articles suivants.

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, une négociation loyale doit être ouverte sur la mise en place du présent dispositif spécifique d'activité partielle. Cette négociation devra notamment porter sur le périmètre des emplois concernés. Dans l'hypothèse où cette négociation n'aboutirait pas, les parties prévoient expressément que le présent accord de branche ne peut être mis en œuvre qu'après la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

Par ailleurs, pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, dans l'hypothèse d'une dégradation de la situation économique en cours d'utilisation de ce dispositif spécifique, et avant toute décision, l'employeur se réunira avec le/les délégués syndicaux. Cette réunion permettra de faire le point sur la situation et d'envisager les éventuelles évolutions du dispositif à travers la négociation. Dans ce cas, une négociation loyale doit être ouverte et aboutir soit à un accord majoritaire soit à la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

L'accord conclu au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe devra à minima prévoir :

1. Un diagnostic de la situation de l'entreprise et ses perspectives de chiffres d'affaires et d'activité sur la durée d'application maximale du dispositif dont les modalités sont fixées dans le présent accord,
2. La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle. Le point de départ de l'application du dispositif ne pourra pas être antérieur au premier jour du mois civil au cours duquel la demande a été transmise à l'administration (Décret 2020-926 du 28-7-2020 art. 3). L'autorisation de recourir à l'APLD est accordée pour une durée de 6 mois, renouvelable pour une période équivalente au vu d'un bilan fourni par l'employeur (Décret 2020-926 du 28-7-2020 art. 5, al. 3), dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs,
3. Les activités et salariés concernés par le dispositif,
4. La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale,
5. Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle,
6. Les modalités d'information des organisations syndicales des salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord qui doit au minimum intervenir tous les 2 mois,
7. Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours du dispositif,

8. Les conditions dans lesquelles les salariés utilisent leur Compte Personnel de Formation, avant ou pendant la mise en œuvre.

L'accord est envoyé la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du travail et de l'Emploi (DIRECCTE) territorialement compétente qui dispose d'un délai de 15 jours afin de se prononcer sur la validité du dispositif. Le délai de 15 jours court à compter de la réception par l'autorité administrative de la demande complète.

La Direccte notifie sa décision motivée par voie dématérialisée sur le portail internet dédié. Le silence gardé par la Direccte pendant le délai de 15 jours vaut décision d'acceptation de validation et homologation.

La décision prise par la Direccte, qu'elle soit tacite ou explicite, est notifiée au CSE et aux organisations syndicales signataires de l'accord collectif.

Article 3.2 : La mise en place du dispositif par document unilatéral de l'employeur

En l'absence d'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, le présent accord de branche autorise le recours au dispositif spécifique d'activité partielle ouvert par la voie d'un document unilatéral élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Un modèle type est proposé en annexe et devra être établi conformément aux dispositions ci-après développées au chapitre 3 du présent accord de Branche (Chapitre 3 : Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'entreprise par la voie d'un document unilatéral homologué).

La décision d'homologation du document unilatéral par l'autorité administrative est notifiée à l'employeur dans un délai de 21 jours à compter de la réception par l'autorité administrative de la demande complète.

La Direccte notifie sa décision motivée par voie dématérialisée sur le portail internet dédié. Le silence gardé par la Direccte pendant le délai de 21 jours vaut décision d'acceptation, validation et homologation.

La décision prise par la Direccte, qu'elle soit tacite ou explicite, est notifiée au CSE et aux organisations syndicales signataires de l'accord collectif.

CHAPITRE II : CONSÉQUENCES DE L'ENTRÉE EN VIGUEUR DU DISPOSITIF SUR LES SALARIÉS

Article 4.1 : Maintien des droits du salarié

Les salariés concernés par la mise en place du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée conservent le bénéfice de :

- L'acquisition des droits à congés payés qui seront accordés et pris conformément à l'article ci-après du présent accord

- L'ouverture des droits à pension de retraite
- L'acquisition de points de retraite complémentaire dans les conditions fixées par l'AGIRC-ARRCO ; ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle de longue durée.
- Les garanties de prévoyance accordées dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires et les articles 49 à 51 de la Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993
- 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 de l'APLD.

Les périodes de recours à l'APLD sont prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 4.2 : Réduction de l'horaire de travail

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

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail au titre de l'APLD ne peut être supérieure à 50% de la durée légale du travail.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application de l'APLD prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur, dans la limite d'une durée de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non.

La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Les parties conviennent que la réduction de l'horaire de travail pourra être jusqu'à 50% de la durée légale du travail et non 40%, compte tenu de la situation particulièrement dramatique dans le tourisme comme permis en un tel cas par la loi.

Pour les salariés à temps partiel, la réduction du temps de s'effectuera au prorata de la durée légale de leur contrat de travail.

Article 4.3 : Conditions d'indemnisation des salariés concernés

Le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (ci-dessous « rémunération brute mensuelle ») et dans les conditions fixées par la loi et le décret N° 2020 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

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

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

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 SMIC (soit 6 927,39 € mensuels au 1^{er} janvier 2020).

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

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

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

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

Article 4.4 : Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Ainsi, il fixe la date de départ, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur. Il doit notamment permettre au salarié de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum douze (12) jours ouvrables de congés payés, pendant la période légale de prise des congés payés, conformément aux dispositions de la convention collective applicable et de l'accord d'entreprise s'il existe.

A titre préventif, sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des politiques internes en la matière, les entreprises peuvent inciter les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés payés acquis et de leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté...) préalablement à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle.

Article 4.5 : Engagements de maintien de l'emploi.

L'employeur qui a recours à l'APLD doit s'engager à proposer des actions spécifiques de maintien dans l'emploi.

Ces engagements peuvent notamment prévoir des mobilités basées sur le volontariat, des formations pour les salariés placés en activité partielle, à des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que toutes actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

En application du présent accord, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 3.1.

Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 3.1 et sont déterminés en tenant compte de la situation de l'entreprise. Ils devront figurer dans le préambule de l'accord collectif ou du document unilatéral.

Il est expressément prévu que les engagements en matière d'emploi peuvent porter sur un périmètre plus restreint que l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

Durant l'application du dispositif, l'employeur s'efforcera de ne pas procéder à des licenciements pour motif économique de salariés placés en APLD, au risque de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

Par ailleurs, dans le cas où la gravité de la situation économique de l'entreprise contraindrait cette dernière à réduire ses effectifs, l'employeur privilégiera le recours aux départs volontaires avant d'envisager un PSE.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que ces mesures sont prises dès lors que la survie de l'activité en dépend.

Conformément au décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020, les actions spécifiques de maintien dans l'emploi prévues par l'employeur s'imposent sauf :

- ⇒ Si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur mentionnés à l'article 1er ; à cet égard il est rappelé le caractère impératif et condition de validité d'un diagnostic présent et futur de la situation financière de l'entreprise sur le document unilatéral ;
- ⇒ Si l'accord devient incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe (selon les décrets. n° 2020-926, 28 juill. 2020, JO 30 juill., art. 2 prévoyant une baisse de chiffre d'affaires de 30 % ou une réduction de 30% de la rentabilité de l'entreprise sur 1 trimestre depuis la mise en place de l'accord APLD).

Article 4.6 : Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Les partenaires sociaux de la branche appellent la direction des entreprises (dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires) à avoir le sens des responsabilités en faisant preuve de cohérence dans leur politique de rémunération.

Ainsi, il sera demandé aux instances dirigeantes de ces entreprises de consentir à un effort de modération salariale.

Par ailleurs, la question du versement éventuel de dividendes sera examinée en tenant compte de l'effort collectif sollicité aux termes du présent accord.

Article 4.7 : Engagement de la branche en matière de formation professionnelle et mobilisation individuelle du Compte Personnel Formation

Les signataires conviennent de l'importance de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dès la reprise du tourisme.

Il s'agit, notamment, de former les salariés aux modes de voyages et destination de demain, à la RSE, aux interactions entre locaux, touristes et industries touristiques, à la digitalisation, aux enjeux environnementaux et socio-économiques.

Les principes directeurs du développement durable et les pratiques de gestion durable du tourisme ; afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises du voyage de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis environnementaux.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés comme cela a commencé depuis le début de la crise en mars 2020.

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 mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son Compte Personnel de Formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance).

Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation un abondement du CPF du salarié sur le projet visé par le salarié pourra être possible soit par la branche via les fonds mutualisés dits conventionnels, soit par l'entreprise via les fonds qui lui sont disponibles dont les versements volontaires.

Dans ce cas, l'abondement du CPF du salarié est d'au moins 50% du coût de la formation (frais pédagogique et les frais annexes) - après déduction de la prise en charge éventuelle du FNE-Formation.

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir, tels que ceux liés à la digitalisation et à la RSE.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences (OPCO Mobilités) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, FSE, autres ...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3,3° du code du travail.

Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du

projet visé par le salarié pourra être possible soit par la branche via les fonds mutualisés dits conventionnels, soit par l'entreprise via les fonds qui lui sont disponibles dont les versements volontaires.

Article 4.8. Modalités d'information des salariés et des Instances Représentatives du Personnel

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

L'employeur informe individuellement les salariés au moins 5 jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif d'activité partielle de longue durée par écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur fournit au minimum tous les 2 mois au Comité Social et Economique (CSE) aux Délégués Syndicaux et aux Représentants des Sections Syndicales, lorsqu'ils existent, les informations anonymisées suivantes :

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

En cas de demande de renouvellement de l'APLD (au bout de 6 mois), l'employeur doit transmettre le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (adresse mail suivante : cppni@entreprisesduvoyage.org)

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ;
- ou l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif à l'APLD conclu en application de l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire,

Les accords et documents unilatéraux reçus seront mis à disposition des partenaires sociaux.

Un bilan de ces documents et accords est réalisé à chaque réunion de la CPPNI.

CHAPITRE III : ADAPTATION DES STIPULATIONS DE L'ACCORD DE BRANCHE AU SEIN DE L'ENTREPRISE PAR LA VOIE D'UN DOCUMENT HOMOLOGUÉ

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

Article 5: Elaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Le document précise, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de recours à l'activité réduite à la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

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

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

Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du Comité Social et Economique, lorsqu'il existe.

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

Article 6 : Précisions relatives au contenu du document

Article 6.1. Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité

Le document, élaboré par l'employeur, comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

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

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique (lorsqu'il existe) lors de l'information consultation visée à l'article 1.

Les premiers constats chiffrés du préambule de cet accord de branche ne pouvant nécessairement que constituer une première base de réflexion, chaque entreprise devra exposer précisément son diagnostic dans le document unilatéral afin de pouvoir éventuellement bénéficier des dispositions de l'article 2, 5ème alinéa du décret du 28 juillet 2020 qui dispose que les conditions de maintien dans l'emploi s'imposent sauf si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur.

Article 6.2. Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

Le dispositif d'activité partielle de longue durée ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.

En outre, l'entreprise s'engage aussi à ne pas cumuler, sur une même période et pour un même salarié, le dispositif d'activité partielle de longue durée avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail (ce non-cumul n'étant pas exclusif du recours au dispositif d'activité partielle pour d'autres salariés non concernés par le dispositif d'activité réduite).

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité partielle de longue durée pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

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

Article 6.3. Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise

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

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 50% de la durée légale du travail.

La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'activité réduite, telle que prévue dans le document en application de l'article 4 du Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

Article 6.4. Indemnisation des salariés en activité réduite pour le maintien en emploi dans l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

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

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

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée.

Article 6.5. Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

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

En application du présent accord, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement.

Conformément au décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020, les conditions de maintien dans l'emploi ci-après développées s'imposent sauf si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur mentionnés à l'article 1^{er}.

A cet égard, il est rappelé le caractère impératif et condition de validité d'un diagnostic présent et futur de la situation financière de l'entreprise sur le document unilatéral.

Chaque entreprise devra exposer précisément son diagnostic dans le document unilatéral afin de pouvoir éventuellement bénéficier des dispositions de l'article 2, 5ème alinéa du décret du 28 juillet 2020.

Article 6.6. Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

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

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite 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 mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir, telle la digitalisation,

A ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'Etat de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE- formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

Article 6.7. Date de début et durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise

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

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

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent.

Article 6.8. Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué

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

L'employeur informe, au moins tous les 2 mois, lorsqu'il existe, le Comité Social et Economique de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de six mois visée à l'article 3, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, définis aux articles 2.5, 2.6 et au présent article.

Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité réduite et le diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Article 7 : Procédure d'homologation du document unilatéral

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

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

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

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

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

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

CHAPITRE IV – STIPULATIONS FINALES

Article 8 : Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents susvisés à l'article 3 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 9 : Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L.2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

La CPPNI examinera deux (2) fois par an les conséquences de l'application du présent accord sur les TPE et PME de la branche.

Article 10 : 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 9 du présent accord.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés. La CPPNI examine ce point au moins deux fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

En outre, il est convenu que la CPPNI se réunira au plus tard 1 an après la signature de ce présent accord afin de discuter d'une éventuelle adaptation des mesures de cet accord en fonction de l'évolution de la situation économique des entreprises de la branche.

Par ailleurs, il sera procédé à un bilan des accords d'entreprise et documents unilatéraux transmis à la CPPNI en vertu du présent accord, au sein du rapport CPPNI prévu à l'article L.2232-9 du Code du travail pour l'année 2020.

En outre, un bilan simplifié sera étudié chaque semestre par les délégations patronales et salariales. Il comprendra les indicateurs suivants :

- Part des salariés bénéficiant du dispositif
- Taux moyen d'activité
- Part des salariés dont le taux d'activité est inférieur à 20%

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 13 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai d'un (1) mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

Article 11 : Conditions de révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L.2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 12 : 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 la Covid-19.

Article 13 : 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.

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

Préambule

Diagnostic sur la situation économique

Depuis le début de la crise sanitaire liée au Covid 19, la société fait face à des difficultés financières sans précédent. L'activité est dans un tunnel, presque sans fin depuis mars 2020 ; Personne ne s'attendait à cette crise qui a touché le monde entier quasiment en même temps.

Les effets du confinement à l'échelle mondiale - et par conséquent de l'arrêt quasi-total des activités pour de nombreuses entreprises du tourisme – puis désormais crise du COVID avec fermeture des frontières, deuxième vague et protocole très stricte, sont nombreux.

Le tourisme fait probablement face à la pire épreuve de son histoire moderne et notre société en subit également les conséquences.

Les perspectives économiques pour les mois à venir ne sont pas du tout encourageantes car les frontières attendront encore plusieurs mois, parfois ouvrent pour refermer.

Les aides gouvernementales d'activité partielle (et d'exonération de charges pour un trimestre) ne suffisent pas à pallier cette crise financière sans précédent.

La société [compléter] subit des très graves difficultés économiques en comparant les chiffres de 2019 et ceux de 2020, posant les charges incompressibles avec les CA réduits à presque néant.

L'activité s'est effondrée sans perspective de reprise à court terme ni moyen terme.

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle pris en charge pour le tourisme à 100% jusqu'à fin décembre 2020 mis en place par les pouvoirs publics joue un rôle d'amortisseur social et a permis le maintien des salariés dans leurs emplois. En outre, le fonds FNE-formation, a permis de maintenir et développer les compétences. Ce dispositif mérite d'être poursuivi.

Mais l'absence de toute reprise et ce choc économique majeur est de nature à menacer dès janvier 2021. Il nous faut donc dans ce contexte très compliqué, et même dramatique, penser à long terme et tenter de préserver le plus largement possible les emplois car notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois.

[A détailler].

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

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. Ce dispositif avec remboursement de l'allocation à 100% n'est prévu que jusqu'au 31 décembre 2020 et va donc être modifié.

Le dispositif spécifique de l'APLD 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 permettra une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics que l'activité partielle classique dite de droit commun. Il autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40% de la durée légale du travail (exceptionnellement de 50%) 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 des entreprises du Tourisme sont entrés en négociation et ont conclu un accord de branche 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,

Les engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle sont développés à l'article 3 de ce présent document.

Article 1 - Champ d'application : activités et salariés concernés

OPTION N° 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD) et la durée de leur temps de travail, y compris les salariés en forfaits jours.

OPTION N°2

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

- Activités commerciales [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]
- Fonctions supports [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]
- Services administratifs comptables et RH [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]
- [Eventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés]

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

Article 2 - Période de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif spécifique d'activité partielle APLD est sollicité du..... [compléter] au..... [Attention : par période de six mois maximums]. Le bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée s'appliquera au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

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

Article 3 - Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle

En application de l'accord de branche, base de ce document unilatéral, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 3.1 de l'accord de branche.

Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé en préambule de ce document unilatéral et sont déterminés en tenant compte de la situation de l'entreprise.

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.

L'entreprise s'engage donc à des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que toutes actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise. Ces engagements sont déterminés en tenant compte de la situation de l'entreprise visée dans le préambule.

Les engagements en matière d'emploi peuvent porter sur un périmètre plus restreint que l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise et portent uniquement sur les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée.

Durant l'application du dispositif de ce document unilatéral, l'employeur s'efforcera de ne pas procéder à des licenciements pour motif économique de salariés placés en APLD, au risque de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

Par ailleurs, dans le cas où la gravité de la situation économique de l'entreprise contraindrait cette dernière à réduire ses effectifs, l'employeur privilégiera le recours aux départs volontaires avant d'envisager un PSE, ces mesures seront prises dès lors que la survie de l'activité en dépend.

Conformément au décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020, les actions spécifiques de maintien dans l'emploi prévues par l'employeur s'imposent sauf :

- Si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le préambule et le diagnostic présent et futur de la situation financière de l'entreprise visé dans le préambule
- Si l'accord devient incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe (selon les décrets. n° 2020-926, 28 juill. 2020, JO 30 juill., art. 2 prévoyant une baisse de chiffre d'affaires de 30 % ou une réduction de 30% de la rentabilité de l'entreprise sur 1 trimestre depuis la mise en place de l'accord APLD.

3.2. Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation

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

L'employeur convient de l'importance de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité de son entreprise dès la reprise du tourisme afin notamment de former les salariés aux modes de voyages et destination de demain, à la RSE, aux interactions entre locaux, touristes et industries touristiques, à la digitalisation, aux enjeux environnementaux et socio-économiques.

À ce titre, l'employeur mettra en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite 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 mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son Compte Personnel de Formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance).

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif de l'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...).

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle qui réalise pendant cette période, une ou plusieurs formations doit mobiliser son compte personnel formation (CPF). Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences (OPCO Mobilités)

[En présence d'un (CSE)]

Le Comité Social et Économique (CSE) est informé :

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

Article 4 - Mobilisation des congés payés et des jours de repos

Préalablement ou concomitamment à la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée, les salariés bénéficiaires sont incités à prendre leurs congés payés acquis et leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté...).

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi, il fixe la date de départ, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur. Il doit notamment permettre au salarié de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum douze (12) jours ouvrables de congés payés, pendant la période légale de prise des congés payés, conformément aux dispositions de la convention collective applicable et de l'accord d'entreprise s'il existe.

Article 5 - 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 de ce document unilatéral sera réduit de X% (maximum 50%) en deçà de la durée légale du travail.

La situation particulière justifiant cette réduction supérieure **pour être de 50%** est justifiée par les circonstances exceptionnelles suivantes au sein de l'entreprise : [compléter]

La 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, appréciés sur la durée totale du document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8.

La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Article 6 - Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif

Le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (ci-dessous « rémunération brute mensuelle ») et dans les conditions fixées par la loi et le décret N° 2020 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

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

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

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 SMIC (soit 6 927,39 € mensuels au 1er janvier 2020).

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

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

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

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

Les salariés concernés par la mise en place du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée conserveront le bénéfice de :

- L'acquisition des droits à congés payés,
- L'ouverture des droits à pension de retraite,
- L'acquisition de points de retraite complémentaire dans les conditions fixées par l'AGIRC-ARRCO,
- Les garanties de prévoyance accordées dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires et les articles 49 à 51 de la Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme,

Les périodes de recours à l'APLD sont prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 7 - Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise

Les dirigeants salariés/ mandataires sociaux / actionnaires ont le sens des responsabilités en faisant preuve de cohérence dans leur politique de rémunération et s'engagent à un juste effort de modération salariale comme suit :

[A ajouter pour les SARL]

Cette stipulation s'applique également aux salariés gérants et cogérants des SARL.

[A ajouter dans les SAS]

Cette stipulation s'applique également aux salariés présidents et associés des SAS.

[A ajouter dans les entreprises cotées]

Cette stipulation s'applique également aux salariés figurant sur la liste des dirigeants figurant dans les rapports publiés.

La question des dividendes a été examinée par [le conseil d'administration, le conseil de surveillance... – préciser] en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés. [Compléter en précisant la nature des efforts ou l'absence d'efforts]

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

Préalablement à l'élaboration de ce document unilatéral établi sur la base de l'accord de branche, l'employeur a consulté le CSE (lorsqu'il existe) et a sollicité son avis. La demande d'homologation présentée à la Direccte est accompagnée de l'avis rendu par ce comité.

Cette consultation aura également lieu en cas de renouvellement de la demande d'homologation.

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 etc.

L'employeur informera individuellement les salariés au moins 5 jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif d'activité partielle de longue durée par écrit (e-mail ou courrier ou tout moyen permettant de s'assurer de sa bonne réception par le salarié.).

[En présence d'un CSE]

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

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

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

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

Cette communication et cet affichage feront 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

Entrée en vigueur

Le présent document unilatéral entrera en vigueur au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

Durée du document unilatéral

Sa durée est de X mois (maximum 6 mois) (renouvelable pour une période équivalente, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs).

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 notifiera par voie dématérialisée sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un (21) jours à compter de la réception de la demande complète.

La décision d'homologation ou de validation vaudra autorisation d'activité partielle de longue durée pour une durée de X mois (durée visée à l'article 9) (maximum six mois). Le silence gardé par la Direccte pendant le délai de 21 jours vaudra décision d'acceptation de validation et d'homologation.

La décision prise par la Direccte, qu'elle soit tacite ou explicite, sera notifiée au CSE

[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 décision administrative de validation ou de refus de validation de l'accord collectif sera transmise au CSE lorsqu'il existe :

- soit par l'administration lorsque celle-ci rend une décision explicite ;
- soit, en cas de décision positive implicite de l'administration, par l'employeur qui leur transmet une copie de la demande de validation.

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

En cas de demande de renouvellement de l'APLD (au bout de 6 mois), l'employeur transmettra le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

La décision d'homologation ou de validation vaudra autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois. L'autorisation sera éventuellement renouvelée par période de six (6) mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif de l'APLD, 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 sera accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

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 par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (e-mail...) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission Paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle à l'adresse suivante : cppni@entreprisesduvoyage.org

Fait à XXX, le

Signatures