

Accord du 21 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable dans la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs

Préambule

La crise sanitaire exceptionnelle traversée actuellement par la France affecte profondément l'activité économique nationale. Cette situation a entraîné une hausse du recours au dispositif d'activité partielle.

Certains secteurs sont plus particulièrement touchés par l'impact de l'épidémie sur leurs salariés.

Selon l'étude « *questionnaire entreprises : impact de la crise sanitaire – éléments statistiques transport urbain – résultats de l'enquête juin 2020* » réalisée par l'OPCO mobilités, pendant la crise sanitaire traversée, 88 % des entreprises du secteur de transports urbains ont eu recours à l'activité partielle et 10 % ont été contraintes de fermer.

Le rapport sur les conséquences du COVID-19 établi par M. Jean-René Cazeneuve Député du Gers et Président de la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation établit la perte de recettes annuelles des services de transports publics à 35 % en 2020, et un rebond de recettes estimé à plus 25 % en 2021 par rapport à 2020. S'agissant du versement mobilité, ce même rapport évalue la perte de versement mobilité à 10 % en 2020 et le rebond estimé à +7 % en 2021.

Même si la compensation partielle des pertes de versement mobilité par l'État pour les autorités organisatrices de la mobilité et Île de France Mobilités, mise en œuvre par la loi de finances rectificatives n° 3, atténue les effets de la crise, leur situation financière reste très tendue. Cette dernière pourrait donc se traduire à terme par une réduction sensible de l'offre de transports sur certains territoires conduisant à des suppressions d'emplois. Ainsi, parmi les entreprises de la branche, certaines n'ont pas de visibilité sur la reprise de leur activité.

Par ailleurs, les études académiques qui analysent l'effet d'une pandémie comparable à celle de la Covid-19 sur la croissance indiquent au mieux un retour à une activité normale au bout de deux ans. Cependant, en cas de nouveaux phénomènes épidémiques, accompagnés le cas échéant de nouvelles périodes de confinement, la reprise serait mécaniquement encore plus lente et l'activité des entreprises d'autant plus durablement atteinte.

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

Dans une perspective de reprise d'activité, et d'accompagnement des entreprises dans un retour progressif à la situation économique antérieure, un dispositif spécifique d'activité

partielle a donc été créé par l'article 53 de la loi 2020-734 du 17 juin 2020 « *relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne* ».

C'est dans le contexte de cette crise sanitaire liée à la pandémie de la Covid-19, dont les conséquences atteignent directement les entreprises de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, que les partenaires sociaux, soucieux de prendre en compte cette situation particulière, offrent, aux entreprises de la branche, la possibilité de recourir au dispositif spécifique d'activité partielle.

Ce dispositif spécifique permet aux entreprises confrontées à une réduction durable de leur activité de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. Les employeurs bénéficient en contrepartie de ces engagements d'une allocation de 60 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC ; le montant de l'indemnité d'activité partielle versé au salarié est *a minima* de 70 % de la rémunération brute horaire par heure chômée soit environ 84 % de son salaire net horaire

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

Le présent accord a pour objet de définir, au niveau de la branche, le socle du dispositif d'activité partielle longue durée afin de préciser les modalités de recours à ce dispositif tout en prenant en compte la réalité applicable à l'ensemble des entreprises de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs quels que soient leur taille, leurs activités et leurs modèles d'organisation.

Ce dispositif peut être décliné dans un document unilatéral réalisé par l'entreprise et dont le contenu et les conditions de validité sont détaillés au titre 2 du présent accord.

Cependant, les partenaires sociaux 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.

À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement. Les mêmes négociations d'entreprise ou d'établissement peuvent aussi compléter et/ou améliorer le socle posé par cet accord dans le respect des textes réglementaires fixant les dispositions obligatoires et facultatives devant figurer dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 1 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, pour tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...).

En fonction de la réalité décrite dans le diagnostic qui sert à établir le préambule du document unilatéral adopté conformément aux dispositions du présent accord, donnant lieu à consultation du CSE et homologation par l'autorité administrative compétente, les entreprises de la branche définissent les activités et les salariés effectivement concernés par le dispositif et leurs engagements.

Article 2 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 30 juin 2025 afin de permettre une mise en œuvre de ce dispositif, la plus optimale possible, selon les situations rencontrées par les entreprises. Il est souligné que conformément à la loi n° 2020-743 du 17 juin 2020, les documents unilatéraux établis sur le fondement du présent accord doivent être transmis à l'autorité administrative au plus tard le 30 juin 2022.

Cet accord cesse de produire tout effet à son terme.

Article 3 : Date d'entrée en vigueur

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

Article 4 : Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 : Publicité et dépôt

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2, L. 2261-15 et suivants du code du travail.

TITRE 1 : LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF SPÉCIFIQUE D'ACTIVITÉ PARTIELLE EN CAS DE RÉDUCTION D'ACTIVITÉ DURABLE

Le présent accord de branche permet aux employeurs de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs de recourir au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable dans les conditions de mise en œuvre décrites ci-après.

Article 6 : Réduction maximale de l'horaire de travail

Le dispositif spécifique permet aux entreprises de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, confrontées à une baisse durable d'activité, de réduire l'horaire de travail de tout ou partie de ses salariés dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables en matière d'organisation du travail.

Cette réduction est précisée dans le document unilatéral établi par chaque employeur étant précisée qu'elle ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.

La limite maximale fixée au précédent alinéa peut-être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement. Cette dernière doit être précisée dans le document établi par l'employeur. Dans ce cas, la réduction de l'horaire de travail ne peut toutefois excéder 50 % de la durée légale.

La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application du dispositif d'activité réduite telle que prévue dans le document visé au Titre 2 du présent accord.

Les entreprises de la branche adaptent la charge de travail des salariés, ainsi que les objectifs individuels, afin de prendre en compte la mise en œuvre de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Les salariés relevant d'une convention de forfait en jours bénéficient des mêmes dispositions.

À défaut d'accord collectif d'entreprise et/ou de dispositif de volontariat, les partenaires sociaux considèrent que les entreprises doivent tendre à une mise en œuvre équitable du dispositif spécifique d'activité partielle 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 7 : Engagements en matière de maintien dans l'emploi

En contrepartie de ces mesures, les employeurs de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs s'engagent à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique à travers la mise en œuvre de plans de sauvegarde de l'emploi visant les salariés auxquels s'appliquent le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, pendant la durée de mise en œuvre dans l'entreprise du dispositif spécifique d'activité partielle.

Article 8 : Engagements en matière de formation professionnelle

Par ailleurs, la formation professionnelle est plus que jamais une priorité pour les signataires du présent accord. En effet, elle est non seulement indispensable pour la relance de l'activité dans les entreprises de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, mais également pour répondre aux enjeux sociaux, technologiques et environnementaux à venir.

À ce titre, les employeurs de la branche sont encouragés à mettre à profit les périodes chômées au titre du dispositif spécifique de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable pour maintenir et développer les compétences des salariés en mobilisant l'ensemble des dispositifs inscrits dans le plan de développement de compétences notamment.

Pour la durée des actions de formation mises en œuvre pendant les heures en activité partielle, l'employeur s'engage à maintenir le niveau de salaire du salarié à hauteur de ce que ce dernier aurait perçu s'il avait effectivement travaillé.

Cette disposition s'applique également dans le cadre d'un parcours de formation coconstruit avec l'employeur mobilisant, notamment, des heures de CPF.

Article 9 : Mobilisation des congés payés et du compte personnel de formation (CPF)

Pendant la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, les salariés peuvent mobiliser leurs congés payés et compte personnel de formation, dans le respect des obligations légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 10 : Efforts proportionnés des instances dirigeantes et actionnaires

Afin de promouvoir la solidarité entre tous pendant la durée de recours au dispositif, les partenaires sociaux appellent les instances dirigeantes et actionnaires, à faire preuve de solidarité.

Dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, les partenaires sociaux demandent à tenir pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés, pendant la période de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, pour :

- la détermination des parts variables de rémunération et de l'évolution de la rémunération des dirigeants salariés ;
- la politique de versement de dividendes.

Article 11 : Modalités et moyens de suivi de l'accord

L'information et le suivi du présent accord sont confiés aux membres de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la formation de la branche.

À cet effet, cette commission se réunit *a minima* tous les 3 mois pendant la durée d'application du présent accord.

Un bilan annuel, ainsi qu'un bilan final de l'application du présent accord est réalisé en CPPNI.

Article 12 : Principe de non-cumul entre l'activité partielle spécifique et l'activité partielle

Le dispositif d'activité partielle et celui de l'activité partielle spécifique ne peuvent être cumulés sur une même période et pour un même salarié.

Cependant, un employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle longue durée pour une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs suivants :

- difficultés d'approvisionnement en matières premières et en énergie ;
- sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel ;
- transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- autre circonstance de caractère exceptionnel.

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable ne sont pas applicables :

- les dispositions relatives à la majoration de l'indemnisation pour les salariés en activité partielle suivant une formation prévu au plan de formation ;
- les dispositions provisoires autorisant l'individualisation de l'activité partielle ;
- les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle conclues avant l'entrée en vigueur du dispositif.

TITRE 2 : CONTENU ET CONDITIONS DE VALIDITÉ DU DOCUMENT ÉLABORÉ PAR L'EMPLOYEUR

À défaut d'accord d'entreprise, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, chaque employeur de la branche, confronté à une réduction d'activité durable, élabore un document conformément aux dispositions fixées par le présent accord afin de mettre en œuvre un dispositif spécifique d'activité partielle pleinement adapté à la réalité de son activité, des emplois, de sa taille et de son mode d'organisation.

A minima, le document unilatéral de l'employeur contient les informations suivantes :

- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Les partenaires sociaux rappellent que le document unilatéral peut le cas échéant comporter d'autres éventuels engagements, au-delà des minimas prévus ci-dessus.

Article 13 : Diagnostic de la situation économique et les perspectives d'activité

Le document unilatéral élaboré comprend en préambule un diagnostic de la situation économique et des perspectives d'activités de l'entreprise concernée, notamment au regard des attentes de l'autorité organisatrice de la mobilité. Ce diagnostic permet de justifier la nécessité de réduire de manière durable l'activité de l'entreprise pour assurer sa pérennité.

Il peut-être réalisé notamment grâce aux informations contenues dans la base de données économiques et sociales.

Article 14 : Champ d'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Dans le cadre des dispositions définies par le présent accord, le document élaboré par l'employeur définit les activités et salariés auxquels s'appliquent le dispositif.

Il permet de placer les salariés en situation 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 15 : Réduction maximale de l'horaire

Dans le cadre des dispositions définies par le présent accord, le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail.

Article 16 : Indemnisation du salarié

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.

En application de l'article 8 du présent accord, pour la durée des actions de formation mises en œuvre pendant les heures en activité partielle, l'employeur s'engage à maintenir le niveau de salaire du salarié à hauteur de ce que ce dernier aurait perçu s'il avait effectivement travaillé.

Cette disposition s'applique également dans le cadre d'un parcours de formation coconstruit avec l'employeur mobilisant, notamment, des heures de CPF.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur peut prévoir, dans le document unilatéral, une meilleure indemnisation des salariés concernés.

L'employeur étudie également la possibilité de lisser cette indemnisation au cours de la période concernée.

Le cas échéant, une régularisation de l'indemnité versée aux salariés intervient au terme de la période de référence.

Article 17 : Engagements complémentaires

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

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite des régimes de base et complémentaire obligatoires ;
- les garanties complémentaire de frais de santé et de prévoyance ; l'assiette des cotisations est constituée des sommes effectivement versées au salarié, et ce quel qu'en soit le traitement social et fiscal ;
- la prise en compte des périodes de recours au dispositif spécifique d'activité partielle pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage.

Il est rappelé que 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 spécifique d'activité partielle.

Enfin, les employeurs de la branche s'engagent à ce que les périodes de recours au dispositif spécifique d'activité partielle soient prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 18 : Engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle

Dans le cadre des dispositions définies par le présent accord, le document élaboré par l'employeur prévoit les engagements spécifiques en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Article 19 : Date de début et durée d'application du dispositif

Dans le cadre des dispositions définies par le présent accord, le document élaboré par l'employeur fixe la date de début de mise en œuvre du dispositif, ainsi que sa durée d'application.

Cependant, 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 compétente.

La durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable est de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Article 20 : Modalités d'information des personnels et des instances représentatives du personnel

Le document comporte les modalités d'information des personnels et des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif et le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Aux termes des dispositions légales et réglementaires, cette information a lieu au moins tous les 3 mois.