

Accord sur la mise en place du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable sur le champ de la CCN TA PS

Préambule

La pandémie liée à la COVID 19 a engendré une crise économique, sociale et sociétale impactant l'ensemble du secteur du Transport Aérien. Ainsi, l'ensemble du secteur se trouve dans une situation de très faible activité depuis le mois de mars 2020 et les compagnies aériennes en France tablent sur un recul de 70% du trafic à la fin de l'année 2020 par rapport à 2019.

L'IATA, qui regroupe 290 compagnies aériennes, table sur un retour du trafic aérien d'avant crise en 2024 et estime à 63 % la chute du trafic en 2020 par rapport à 2019.

Les mois à venir seront dédiés à la mise en œuvre du plan de relance de l'aérien dans le cadre d'une reprise de l'activité du secteur qui s'annonce peu conséquente dans les mois à venir. Une reprise de l'activité au niveau de celle de fin 2019 ne serait envisagée qu'en 2023/2024.

L'enjeu principal du secteur est donc la protection des entreprises et des emplois ainsi que la sécurisation des parcours professionnels afin de préserver les emplois et les compétences qui seront nécessaires dans la phase de reprise de l'activité. Les signataires du présent accord estiment nécessaire de mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable qui pourrait répondre aux besoins des entreprises du secteur dans les mois et années à venir. En fonction de la situation du secteur, et pour les entreprises dont la reprise d'activité sera lente et partielle, le dispositif spécifique d'activité partielle pourrait être utilisé soit concomitamment, soit en prenant le relai du dispositif d'activité partielle de droit commun mobilisé actuellement.

Ainsi, 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 au dispositif spécifique d'activité partielle en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Enfin, les signataires rappellent que la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe est à privilégier, 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 signataires conviennent que le présent accord expirera à la date du 30 juin 2025. En effet, les prévisions de reprise du secteur de l'aérien pouvant fluctuer sur les années à venir, le contexte du secteur nécessite que les entreprises puissent mettre en œuvre le dispositif spécifique d'activité partielle en fonction des situations dans lesquelles elles se trouveront. Ainsi l'échéance fixée ci-dessus permet à l'accord de branche de couvrir les documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au

30 juin 2022 au plus tard, conformément au décret n° 2020- 926 du 28 juillet 2020, et ce quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

Article 1 – Champ d’application

Le champ d’application du présent accord est la branche du transport aérien personnel au sol. Il est rattaché à la Convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC : 275) dont le périmètre a été défini par arrêté du 23 janvier 2019 dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles.

Le présent accord concerne donc les entreprises dont l’activité relève du champ d’application de la

Convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol précité.

Article 2 – Durée d'application du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025. Il couvre les documents visés à l'article 7.1 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au plus tard le 30 juin 2022.

Article 3 – Extension et entrée en vigueur du présent accord

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension. Il entrera en vigueur à compter des formalités de dépôt.

Article 4 – Révision

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord est susceptible d'être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L.2261-7 du Code du travail.

A la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité et de publicité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L.2232-6 du Code du travail.

Article 5 – Modalités d'information, du suivi et du bilan du présent accord

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) assurera le suivi ainsi que le bilan qui sera réalisé après l'échéance de l'accord, soit au cours du second semestre 2025.

Dans le cadre de cette instance, des bilans intermédiaires de l'application du présent accord sont réalisés au 1^{er} trimestre 2022, au 1^{er} trimestre 2023 et au 1^{er} trimestre 2024, notamment en s'appuyant sur les éléments qui pourraient être communiqués par l'Opérateur de compétences du secteur, AKTO.

Afin d'alimenter le suivi et le bilan du présent accord, les établissements et les entreprises qui ont recours au dispositif spécifique d'activité partielle devront en informer la CPPNI et lui transmettre les éléments d'information suivants :

- La date et la durée de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle,
- Le nombre de salariés se voyant appliquer le dispositif,
- La répartition par catégories sociales professionnelles,
- La nature des emplois concernés en reprenant la nomenclature des filières de la CCN TA PS,
- Le nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif Pro A,

- Le nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif de FNE Formation,
- Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un dispositif de formation dans le cadre d'un projet coconstruit et pour lequel les salariés ont mobilisé le CPF.

Article 6 – Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 – Elaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation.

Article 7.1 - Contenu du document de l'employeur à fin d'homologation

Le document élaboré par l'employeur précise les conditions de recours au dispositif spécifique d'activité partielle compte tenu de la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

Ce document doit prévoir dans son préambule un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise ainsi que ses perspectives d'activités et doit mentionner :

- Les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle,
- La réduction maximale de l'horaire de travail pendant la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle,
- Les modalités d'indemnisation des salariés auxquels s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle,
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle,
- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle qui peut être reconduite dans le respect de la durée maximale fixée à l'article 7.8 du présent accord,
- Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord,
- Les conditions, si ce choix est fait par la gouvernance de l'entreprise, 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 au dispositif spécifique d'activité partielle.

Le document est élaboré par l'employeur et soumis en l'état de projet à information et consultation du Comité Social et Economique (CSE), lorsqu'il existe.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions légales et réglementaires. A défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le CSE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif sur le projet. La convocation du CSE sera alors transmise à l'autorité administrative.

Article 7.2 - Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité

Le document, élaboré par l'employeur, comprend un préambule présentant 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 ou de l'établissement considéré.

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 CSE, lorsqu'il existe, lors de l'information consultation visée à l'article 7.1 du présent accord.

Article 7.3 – Activité 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 spécifique d'activité partielle.

La mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle concerne donc les salariés des entreprises dont l'activité est visée par l'article 1 ci-dessus.

Les signataires du présent accord rappellent que :

- Le dispositif spécifique d'activité partielle ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail.
- Un employeur ayant recours au dispositif spécifique d'activité partielle pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu par 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 (difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ; transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise, ou toute autre circonstance à caractère exceptionnel).
- Le dispositif spécifique d'activité partielle, comme le dispositif d'activité partielle, est applicable soit à l'ensemble des salariés de l'entreprise ou de l'établissement en cause soit à une partie d'établissement comme, par exemple, à une direction, une activité, un atelier, un service ou une équipe.

Article 7.4 – Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou de 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 40% de la durée légale. La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle, telle que prévue dans le document en application de l'article 7.7 du présent accord. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale visée au présent article peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultants de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. Dans ce cas, la situation particulière sera précisée et, si nécessaire, le document visé à l'article 7.1 du présent accord sera adapté.

Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50% de la durée légale.

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

Article 7.5 – Indemnisation des salariés auxquels s'applique le dispositif spécifique d'activité

partielle dans l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés se voyant appliquer le dispositif spécifique d'activité partielle.

En application du présent accord, durant la période pendant laquelle le salarié est placé en APLD, il reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, en lieu et place de son salaire.

Article 7.6 – Engagement en matière de maintien dans l'emploi dans l'établissement ou dans l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière de maintien dans l'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 7.2 du présent accord.

En contrepartie de la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, l'établissement ou l'entreprise s'engage à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique de salariés placés en activité partielle dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée. Cet engagement s'applique, pour chaque salarié concerné, pendant toute la durée, telle que définie à l'article 7.8 du présent accord, du recours au dispositif d'APLD par l'établissement ou l'entreprise.

Cependant, si l'établissement ou l'entreprise se retrouvait dans une situation économique ne permettant plus la poursuite de son activité, les signataires du présent accord rappelant que la possibilité de réduction maximale de l'horaire de travail dans le cadre de l'APLD peut aller jusqu'à 50% de la durée légale sur décision de l'autorité administrative, les engagements souscrits en matière de maintien de l'emploi dans le présent article ne pourraient plus être maintenus. L'employeur en informe le CSE de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) lorsqu'il existe.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent rappeler la possibilité pour les entreprises de la branche de solliciter auprès de l'OPCO AKTO des prestations de diagnostic et conseil RH afin de bénéficier d'un accompagnement personnalisé en gestion de leurs ressources humaines, adapté au contexte de reprise d'activité post-crise sanitaire. Les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient d'un financement total de la prestation prise en charge par l'Etat et AKTO.

Article 7.7 – Engagement en matière de formation professionnelle de l'établissement ou de l'entreprise

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

Les signataires conviennent de la nécessité de continuer à former les salariés sur les savoirs essentiels afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises de l'Aérien, cette démarche vise également à former les salariés aux compétences de demain, sécuriser les parcours professionnels, aider les entreprises qui

doivent s'adapter aux évolutions technologiques, environnementales et aux attentes des clients. Les entreprises peuvent s'appuyer sur les travaux menés par l'observatoire des métiers et la CPNE en 2018/2019 sur les impacts du numérique dans l'aérien.

À ce titre, les signataires rappellent tant aux entreprises qu'aux salariés l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre du dispositif spécifique d'activité partielle pour maintenir et développer les compétences et qualifications des salariés. Sont visées, notamment, les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes qui pourraient être mises en œuvre dans le cadre d'un éventuel futur 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.

Ces formations durant le dispositif spécifique d'activité partielle pourront se faire tant en présentiel, qu'à distance ou en situation de travail.

Ainsi les signataires sollicitent les pouvoirs publics afin qu'ils accompagnent les entreprises du secteur à travers la mobilisation des ressources disponibles de l'Opérateur de compétences du secteur, AKTO, et des subventions publiques dédiées à la formation notamment le FNE formation destiné aux salariés en activité partielle, dispositif qui a été largement mobilisé sur l'année 2020 par les salariés et les entreprises du secteur.

Concernant le Compte Personnel de Formation, les signataires rappellent que son utilisation relève de l'initiative du salarié et qu'elle peut être faite hors temps de travail ou sur temps de travail, l'autorisation de l'employeur devant être obtenue dans cette dernière situation. Les signataires encouragent les entreprises à abonder, en fonction de leur situation économique, les projets de co-construction d'un parcours professionnel validé par l'entreprise lorsque la formation se fait sur le temps de travail. Cet abondement pourrait prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale du reste à charge des coûts de formation et de la mise à disposition du salarié pour suivre la formation.

Enfin concernant la Validation des Acquis de l'Expérience, les parties rappellent que l'accompagnement VAE est éligible au CPF et peut faire l'objet d'une demande de prise en charge sur les fonds du FNE formation.

La SPP fera remonter les éléments d'information à la CPPNI conformément à l'article 5 du présent accord, ainsi qu'aux CPNE.

Article 7.8 – Date de début et durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle dans l'établissement ou l'entreprise

La date de début et la durée du dispositif spécifique d'activité partielle dans l'établissement ou l'entreprise sont précisées dans le document élaboré par l'employeur. La date de début ne peut pas être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice de l'application du dispositif spécifique d'activité partielle est fixé à 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 ci-dessus, après homologation de l'administration.

Article 7.9 – Modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en place du dispositif spécifique d'activité partielle et suivi des engagements fixés dans le document homologué

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif spécifique

d'activité partielle, et de suivi des engagements fixés par le document homologué. Les informations transmises au CSE portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe, au moins tous les trois mois, lorsqu'il existe, le CSE de l'établissement ou de l'entreprises concerné(e) sur la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation du dispositif spécifique d'activité partielle de six mois visée à l'article 8, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière de maintien dans l'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, définis à l'article 7.6 et au présent article. Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle et le diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Article 8 – Procédure d'homologation

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

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une période de six mois. L'autorisation est à renouveler par période de six mois, au vu du bilan et du diagnostic actualisé mentionnés à l'article 7.7 du présent accord.

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.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le CSE et lui transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé réception par l'administration.

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.

Article 9 – Publicité et dépôt

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès du ministère du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L.2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale.

Fait à Paris, le 5 mars 2021

Pour la FNAM 22, avenue Franklin Delano Roosevelt 75008 Paris	
Pour le SAMERA 16, avenue Daumesnil - 75012 Paris	
Pour la CFDT 47/49, avenue Simon Bolivar - 75950 Paris cedex 19	
Pour la C.F.E.- C.G.C. Maison de la CFE-CGC - 59, rue du Rocher - 75008 Paris	
Pour la C.G.T. 263, rue de Paris - case 423 - 93514 Montreuil cedex	
Pour l'U.N.S.A. 56, rue du Faubourg Montmartre - 75009 Paris	
Pour SOLIDAIRES BP 30 - 91551 Paray Vieille Poste Cedex	

