

## ACCORD n° 32 RELATIF A L'ACTIVITE PARTIELLE LONGUE DUREE (APLD)

### PREAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 et du décret du 30 juillet 2020, instituant le dispositif spécifique d'activité partielle dénommée activité réduite pour le maintien en emploi, destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Dans le contexte spécifique de la propagation de l'épidémie du Covid-19, le tourisme en France connaît une situation sans précédent de chute, voire d'une suspension totale de l'activité sur l'ensemble des territoires.

En effet, compte tenu de l'ampleur mondiale de la pandémie et de la fermeture des frontières, le tourisme international s'est effondré, et les différents confinements imposés ajoutés à la limitation des déplacements, ont eu raison du tourisme national.

Dans ce contexte, le tourisme institutionnel se trouve confronté à une crise économique et sociale dont les partenaires sociaux, espèrent qu'elle sera temporaire, et souhaitent, par le présent accord, en limiter les effets et préserver les emplois.

Il est notable que les différentes analyses de la situation dans les secteurs du tourisme demeurent particulièrement alarmantes ; c'est ainsi qu'au mois d'août, un rapport DARES faisait état d'une baisse d'activité de 58% au mois de juin et encore 50 % au mois de juillet et 77% de pertes de débouchés après 64% au mois de juin.

Dans le même sens, le recours aux CDD saisonniers s'est effondré. Si dans un premier temps, au mois de mars, les CDD saisonniers étaient déjà engagés lors du confinement et sont rentrés dans le dispositif d'activité partielle, cela n'a pas été le cas lors de la saison d'été faisant face à la baisse des déplacements notamment des touristes étrangers, de même, lors du confinement actuel. Dans ces deux situations, les recrutements de CDD avaient été réduits voire stoppés par anticipation face à la baisse significative des déplacements des touristes.

Plus généralement, la conjoncture touristique telle qu'elle ressort d'une enquête interne de la fédération des organismes de tourisme ADN Tourisme auprès de ses adhérents, il apparaît que 67% des séjours ont été annulés, 31% reportés à l'été 2021 voir à l'automne 2021.

Pour plus de 80% des structures territoriales réparties sur toute la France, le Chiffre d'affaire de l'activité groupe a chuté de 80% les mois d'avril, mai et juin. La chute reste à 80% pour les mois qui suivent, dans 40% à 55% des structures.

Pour 40% de répondants pesant un volume d'affaire total d'environ 170 millions d'euros, la perte affichée avoisinerait plus de 50 millions d'euros du mois de mars au mois de juin 2020, soit davantage encore pour l'ensemble des structures.

Or, la reprise touristique est loin de s'annoncer eu égard à la situation actuelle.

L'activité commerciale a continué de chuter et la taxe de séjour a fortement été impactée par la baisse du nombre de visiteurs. Il s'agit là des deux leviers importants des budgets des offices de tourisme, la taxe de séjour représentant globalement 1/3 du budgets de ces structures.

Dans ce contexte difficile, l'emploi a pu être préservé grâce notamment au recours à l'activité partielle.

En l'absence de visibilité sur les mois à venir et particulièrement pour l'année 2021, il apparaît nécessaire de permettre à l'ensemble des organismes de tourisme, quelle que soit leur nature juridique, de bénéficier du dispositif spécifique d'allocation partielle de longue durée afin d'éviter tout licenciement économique et de conserver les compétences propres à ce secteur d'activité pour assurer la reprise.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont conclu le présent accord.

## TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

### Article 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

1.1 – Les dispositions qui suivent s'appliquent à toutes les structures relevant de la Convention Collective des Organismes de Tourisme IDCC 1909, quel que soit leur effectif et leur nature juridique (société commerciale, association, EPIC, SPL...).

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

### Article 2 – DUREE DE L'ACCORD ET PRISE D'EFFET

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Il prend effet à compter du premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel et s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2022.

### Article 3 – ADHESION

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

### Article 4 – REVISION

L'accord pourra être révisé dans les conditions des articles L 2261-7 et suivants du Code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La révision pourra aussi être mise en œuvre dans le cadre des dispositions de l'article 5.3 du présent accord.

#### Article 5 – COMMISSION DE SUIVI ET CLAUSE DE REVOYURE

5.1 La CPPNI assurera le suivi du dispositif prévu dans le cadre du présent accord et veillera à sa correcte application.

5.2 Cette commission se réunira tous les 6 mois et un focus sera effectué dans le rapport de branche.

5.3 Il est par ailleurs convenu que les parties se réuniront au terme d'un délai d'un an pour s'assurer de la correcte application de l'accord, et de son opportunité au regard des circonstances sanitaires et économiques. Ils pourront ainsi procéder à sa révision.

#### Article 6 – DEPOT ET EXTENSION

Le présent accord est signé dans le cadre du dispositif de la signature électronique répondant aux exigences du règlement européen 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du Code civil.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Au surplus, la procédure de demande d'extension s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et du décret relatif à la procédure 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.

## TITRE II – ACTIVITES PARTIELLE LONGUE DUREE

#### Article 7 : DATE DE DEBUT ET DUREE DE MISE EN OEUVRE

7.1 - Les structures peuvent placer leurs salariés en activité partielle longue durée à compter du 1er jour du mois où est réalisé la demande d'homologation du document établi en vertu des dispositions présent accord.

7.2 – Il peut être recouru au dispositif pour la durée prévue dans l'autorisation accordée par l'autorité administrative.

#### Article 8 : ACTIVITES ET SALARIES CONCERNES

Le présent dispositif peut être appliqué à l'ensemble des activités et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel de la branche des Organismes de tourisme tels que visés à l'article 1 de la Convention collective du 19 décembre 1996.

Les partenaires sociaux rappellent que le présent dispositif s'applique :

- À tous les salariés quelle que soit la nature du contrat de travail et /ou le mode d'organisation de la durée du travail y compris aux salariés à temps partiel, proportionnellement au temps de travail.
- De manière collective, (par service, métier, catégorie professionnelle...), ou par roulement par salarié sans pouvoir individualiser la durée de la réduction.

## Article 9 : REDUCTION MAXIMALE DE L'HORAIRE DE TRAVAIL DANS IES STRUCTURES

9.1 - La réduction de l'horaire de travail au titre de l'activité partielle de longue durée, ne peut être supérieur à 40% de la durée légale du travail.

Toutefois, conformément à l'alinéa 2 de l'article 4 du décret du 30 juillet 2020, la limite prévue à l'alinéa précédent peut être dépassée, sans être supérieure à 50% de la durée légale, dès lors que la situation particulière de la structure le justifie et sur décision de l'autorité administrative.

Constituent notamment des situations particulières justifiant une réduction supérieure à 40%, une dégradation de la situation économique plus importante que les prévisions établies lors de la mise en place du dispositif, à la prise de nouvelles mesures restrictives de déplacement, fermeture de frontières, fermeture de lignes aériennes et/ou ferroviaires ou encore nouveau confinement.

9.2 – Cette réduction d'activité s'apprécie par salarié sur la durée d'application du dispositif prévu par le document unilatéral élaboré par l'employeur dans la limite d'une durée de 24 mois consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022.

La réduction d'horaires peut donc conduire à la suspension temporaire d'activité.

## Article 10 : ENGAGEMENTS EN MATIERE D'EMPLOI

10.1 - Les structures mettant en place le présent dispositif s'engage à maintenir l'emploi des salariés directement concernés par l'APLD pendant la durée de l'application de l'autorisation de recours au dispositif.

10.2- Cet engagement ne concerne pas les ruptures pour motif personnel, ni les ruptures conventionnelles.

10.3 – Les licenciements économiques sont interdits pour les salariés concernés par la mise en œuvre du présent accord dans les structures mettant en œuvre le présent dispositif pendant sa durée d'application.

## Article 11 : ENGAGEMENTS EN MATIERE DE FORMATION

11.1 - Les partenaires sociaux de la branche conviennent de l'importance de former les salariés placés en activité partielle longue durée.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux attirent l'attention des structures sur la mise en œuvre du nouvel accord de branche relatif à la formation professionnelle afin que ses

moyens soient durablement mobilisés notamment dans le cadre des fonds de l'OPCO tels que fléchés par la CPNEFP.

11.2 – Tout salarié placé en activité partielle peut solliciter un entretien spécifique pour définir ses besoins en matière de formation s'inscrivant dans les objectifs définis par la CPNEFP.

11.3 – Tout salarié placé dans le présent dispositif peut solliciter une ou plusieurs formations pendant cette période, pour lesquelles il mobilise son CPF.

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 pourra lui être accordé soit par la branche, via les fonds conventionnels, soit par la structure, en favorisant les versements volontaires.

## Article 12 – ADAPTATION DES STIPULATIONS DE L'ACCORD DE BRANCHE AU SEIN DES STRUCTURES

12.1 - Conformément aux dispositions légales et règlementaires, les entreprises souhaitant bénéficier du dispositif prévu par le présent accord, élaborent un document précisant les conditions de mise en œuvre au niveau de la structure des stipulations du présent accord.

Il précise :

- Le diagnostic de la situation économique et les perspectives d'activité dans la structure ;
- Les activités et les catégories de salariés concernés ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail ;
- La date et la durée de l'application du dispositif qui ne saurait excéder le 31 décembre 2022 ;
- Les engagements en matière d'emplois et de formations professionnelle ;
- Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel au moins tous les trois mois.

12.2 – Le document rédigé par l'employeur est ensuite transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE, par voie dématérialisée dans les conditions de l'article R 5122-26 du Code du travail.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement rédigé arrive à échéance.

## Article 13 – CONGES PAYES

13.1 - L'ensemble des dispositions relatives à l'acquisition et à l'ouverture des droits à congés payés sont maintenus au bénéfice des salariés placés en activité partielle dans le cadre du présent dispositif.

13.2 – Afin de limiter le recours à l'activité partielle longue durée, les salariés pourront être placés en congés payés ou en jours de repos, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en la matière (RTT, repos compensateurs au titre du travail du dimanche, des heures supplémentaires, des jours fériés).

Les employeurs devront préalablement consulter le CSE :

Cette mesure doit faire l'objet d'un délai de prévenance de 15 jours.

## Article 14 - MODALITES D'INFORMATION DES SALARIES DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES

### 14.1 Information des salariés

L'employeur informe individuellement les salariés sur toute les mesures d'activité partielle les concernant, notamment le temps de travail et les modalités d'indemnisation, par écrit quelle qu'en soit la forme à savoir e-mail ou courrier.

Cette information individuelle doit être effectuée au moins cinq jours calendaires avant son entrée dans le dispositif de même que la communication du planning.

### 14.2 L'employeur doit consulter le CSE :

- Préalablement à la décision de mise en œuvre du présent dispositif
- Lors de la rédaction du document unilatéral visé à l'article 11 du présent accord ;
- Lors du renouvellement de la demande de recours au dispositif prévu par le présent accord.

Au demeurant, une situation mensuelle sur la situation économique de la structure et l'application du dispositif sera présentée pour information au CSE.

14.3 – Tout employeur recourant à l'activité partielle longue durée transmet le document unilatéral pris en vertu du présent accord au secrétariat de la CPPNI.

Un bilan de ces documents sera effectué lors de chaque réunion de la CPPNI.

## Article 15 – MODALITES PARTICULIERES DE MISE EN ŒUVRE EN PRESENCE DE DELEGUES SYNDICAUX

Dans les structures, quelle que soit leur nature juridique dotés de Délégués syndicaux, la mise en œuvre de l'APLD nécessite une négociation loyale avec les organisations syndicales représentatives présentes dans la structure. Cette négociation devra notamment porter sur le périmètre des emplois concernés.

Cette négociation donnera lieu à un accord conformément aux dispositions légales en la matière.

A défaut d'accord et après établissement d'un procès-verbal de désaccord par la partie la plus diligente, s'appliqueront les dispositions de l'article 12.

Paris , 17/12/2020

ADN Tourisme

Fédération nationale des Gîtes de France

Snepat

FS CFDT

Cfe cgc fnecs