

ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

SERVAIR 2020

Entre la société SERVAIR, sise Roissy-CDG - Bât. Altaï 10-14 rue de Rome - BP 19701 - 95726 ROISSY CDG Cedex, représentée par Monsieur Alexis Frantz agissant en qualité de Directeur Général de Servair,

Ci-après « l'Entreprise »,

d'une part,

et les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'Entreprise en la personne de leurs Délégués Syndicaux Centraux régulièrement désignés,

d'autre part,

Il a été conclu l'accord suivant :

PM
cf 01 JFP

PREAMBULE.....	3
Article 1 : Contexte et objectifs poursuivis par le présent accord	3
Article 2 : Champ d'application	5
PARTIE 1 - AMENAGEMENT DE LA REMUNERATION DES SALARIES.....	6
Article 1 : Gel de la rémunération	6
Article 2 : Réduction temporaire des primes annuelles de 13 ^{ème} et 14 ^{ème} mois.....	6
Article 3 : Dispositions particulières concernant les salariés cadres dirigeants.....	7
Article 4 : Date d'effet et durée des stipulations de la partie 1	7
Article 5 : Substitution.....	7
PARTIE 2 - AMENAGEMENT ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	8
Article 1 : Révision de la durée du temps de travail et de l'attribution de jours RTT des salariés non cadres	8
Article 2 : Révision du nombre de jours travaillés par année civile pour les salariés cadres soumis aux forfaits jours.....	9
Article 3 : Révision des dispositions relatives à l'accompagnement et à la mise en œuvre de l'accord	9
Article 4 : Principe et durée de neutralisation.....	9
Article 5 : Substitution des dispositions.....	10
PARTIE 3 - AMENAGEMENT DES CONGES LIES A L'ANCIENNETE	10
Article 1 : Principe et durée de neutralisation.....	10
Article 2 : Substitution.....	10
PARTIE 4- AMENAGEMENT DE LA PRISE EN CHARGE DE LA CARENCE MALADIE.....	11
Article 1 : Principe de l'aménagement de la prise en charge de la carence maladie	11
Article 2 : Durée de l'aménagement de la prise en charge de la carence maladie.....	11
Article 3 : Substitution.....	11
PARTIE 5 - MOBILITE	11
Article 1 : Définition de la mobilité professionnelle	11
Article 2 : Mobilité professionnelle temporaire.....	12
Article 3 : Mesures d'information et d'accompagnement de la mobilité	12
Article 4 : Durée des conditions de mobilité.....	13
PARTIE 6 – SUBVENTION SPECIALE VOYAGES AVION.....	13
PARTIE 7 - DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCOMPAGNEMENT ET MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD	14
Article 1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	14
Article 2 : Déclaration de bonne foi et de loyauté.....	14
Article 3 : Engagements de la Direction.....	15
Article 4 : Information des salariés et effets de l'accord	15
Article 4.1 : Information collective.....	15
Article 4.2 : Information individuelle au sujet de l'accord	15
Article 5 : Suivi de l'accord	16
Article 6 : Principe de non cumul et modification des textes légaux.....	17
Article 7 : Révision	17
Article 8 : Dépôt et publicité	17

PREAMBULE

Article 1 : Contexte et objectifs poursuivis par le présent accord

La crise sanitaire liée à la COVID – 19 a plongé l'économie nationale et mondiale dans une crise économique historique, exceptionnelle et brutale.

L'économie de nos domaines d'activité, exclusivement dépendante du transport aérien et du tourisme est toujours directement et fortement impactée par cette crise sanitaire.

L'Entreprise, avec la baisse brutale de plus de 80% de son activité a immédiatement réagi. Elle a mis à fin à tous les contrats précaires, ré-internalisée l'activité sous-traitée, mis en sommeil une de ses unités de production « SERVAIR 2 » depuis le 25 mars 2020. Elle a également dû recourir à l'activité partielle dans tous les établissements pour l'ensemble de ses collaborateurs, toutes fonctions et catégories socio-professionnelles confondues (fonctionnelles et opérationnelles). Elle a enfin contracté un Prêt Garanti par l'Etat (PGE) pour soutenir sa trésorerie.

Face aux graves difficultés économiques auxquelles elle doit faire face, l'Entreprise a aussi agi de concert avec les partenaires sociaux. En effet, la signature d'un accord de méthode le 10 juillet 2020 a permis :

- d'une part, la signature d'un accord relatif à la mise en place d'une Rupture Conventionnelle Collective (RCC) le 31 juillet 2020 prévoyant ainsi le départ de 255 salariés volontaires ;
- d'autre part, le principe d'une prochaine négociation d'un accord relatif à la mise en place de l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD).

A l'instar de la crise financière bancaire de 2008, après laquelle il a fallu 9 ans à SERVAIR pour retrouver un Chiffre d'Affaires équivalent à celui de 2007, il lui faudra vraisemblablement 5 à 10 ans pour retrouver la rentabilité de 2019. Outre les graves effets économiques analogues à ceux de 2008, viennent s'ajouter les effets spécifiques à cette crise sanitaire exceptionnelle.

En effet, plusieurs facteurs affectent lourdement le niveau d'activité de SERVAIR et son économie laissant ainsi à découvert durablement au moins 30% des effectifs :

- des programmes de vols fortement réduits en fréquence, en capacité et dépendants des politiques sanitaires toujours plus exigeantes et de l'ouverture des frontières dans les différents pays qui à nouveau sont en situation de repli à la date de signature du présent accord ;
- une révision à la baisse des prescriptions à bord des avions par les compagnies aériennes ;
- des passagers gagnés par l'inquiétude et l'incertitude qui mettront du temps à retrouver leurs pratiques et rythmes de voyages aériens.

Pour illustration, le principal client Air France de SERVAIR, qui représentait avant crise 75% de son activité, affiche à ce jour des taux de remplissage au mieux de 50%, sur la base d'un programme avion, lui-même extrêmement réduit. La compagnie a annoncé fin septembre 2020 que son activité sur la période estivale a été à peine de 30% par rapport à celle de 2019. Elle a par conséquent adapté les prescriptions à bord des avions et n'annonce aucune reprise du trafic affaire ni de relance du trafic loisir. Ses prévisions d'activité à venir sur le court-courrier et le moyen-courrier, devraient être au mieux de 60% et, sur l'activité long-courrier, tout juste de 50%.

A cela vient s'ajouter le deuxième confinement, pour contenir l'expansion galopante de la pandémie nationale liée à la COVID-19, effectif depuis le 30 octobre 2020, qui devrait dégrader à nouveau l'activité de 50 % au moins sur les mois à venir. Cela remet totalement en cause les prévisions de SERVAIR qui devraient être ramenées à un niveau d'activité de 15 %, à l'identique du mois d'avril 2020.

Même si les mesures déjà prises, auxquelles s'ajoute le déploiement de l'accord RCC, sont nécessaires, elles ne vont pas suffire à rétablir l'équilibre économique de l'Entreprise. En effet, vu son niveau d'activité, seul moteur de l'entreprise, et au regard des perspectives de reprise qui restent faibles et ce à long terme, les revenus de SERVAIR sont durablement réduits et insuffisants pour couvrir ses besoins. L'Entreprise continue à brûler de la trésorerie. Si cette situation se prolongeait au-delà du printemps 2021, SERVAIR se retrouverait en état de cessation de paiement. Face à la dégradation de la situation, et à défaut de prise de responsabilité et d'actions majeures rapides, la survie de l'Entreprise et la pérennité des emplois sont compromises et menacées à court terme.

Il est désormais incontournable que l'ensemble du personnel contribue et participe à la transformation de l'Entreprise en vue d'assurer sa survie et la pérennité des emplois associés.

Pour y parvenir, la Direction, historiquement attachée au dialogue social et soucieuse de sauver l'Entreprise et ses salariés, a souhaité engager, en étroite concertation avec les partenaires sociaux, la nécessaire adaptation du modèle social, économique et opérationnel de l'Entreprise.

L'objectif est de réduire la masse salariale de 10%. Pour y parvenir, il est exclu d'envisager un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) qui, compte tenu de son coût, accélérerait la perte de trésorerie et, paradoxalement, mettrait en danger rapidement la solvabilité de l'Entreprise. Mais surtout, l'objectif de SERVAIR est de préserver l'emploi. Il n'y a donc pas d'autres alternatives que d'agir sur les éléments de rémunération : le salaire de base, l'ancienneté, les heures majorées, les primes de toute nature etc...

Etant donné, d'une part, la complexité des mesures à revoir qui portent sur l'ensemble des domaines constitutifs du socle social de l'entreprise, et d'autre part, l'urgence à agir, les parties sont convenues de concentrer les efforts sur des leviers communs à tous les salariés. C'est dans cette perspective que se sont tenues des réunions de négociation le 13 octobre 2020, le 10 novembre 2020 et le 18 novembre 2020, en vue d'aboutir au présent accord d'Entreprise de Performance Collective.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2254-2 du Code du travail issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relatif au renforcement de la négociation collective.

En application des dispositions légales précitées, le présent accord de Performance Collective est conclu afin de préserver l'emploi de l'Entreprise dont les motifs sont exposés ci-avant.

Les Parties au présent accord précisent que l'objet de celui-ci est de déterminer les mesures sociales adaptées pour faire face à cette situation économique, lesquelles ont pour but de donner à l'Entreprise les moyens de réaliser l'objectif de préservation et de maintien de l'emploi des salariés et de maintien de nos outils industriels dans la perspective d'un retour de l'activité et du Chiffre d'Affaires (CA).

Article 2 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés en Contrats à Durée Indéterminée (CDI), et aux futurs embauchés en Contrats à Durée Déterminée (CDD) ou en CDI dans la limite de la durée du présent accord, des établissements de la société SERVAIR : SERVAIR Siège, SERVAIR 1, SERVAIR 2 et SERVAIR Réunion.

PARTIE 1 - AMENAGEMENT DE LA REMUNERATION DES SALAIRES

Par le présent accord, les parties entendent suspendre temporairement les augmentations générales annuelles et individuelles, dont celles liées à l'évolution de l'ancienneté à l'exception des promotions et réviser les dispositions conventionnelles issues des accords collectifs d'Entreprise relatives au versement des primes annuelles de treizième et de quatorzième mois, ceci pour l'ensemble du personnel de l'Entreprise.

Article 1 : Gel de la rémunération

Les parties conviennent de suspendre temporairement toutes les mesures d'augmentations salariales pendant la durée de l'accord. Cette suspension intègre les augmentations de rémunération liées à l'ancienneté.

Article 2 : Réduction temporaire des primes annuelles de 13^{ème} et 14^{ème} mois

Les parties conviennent de réduire temporairement :

- le montant de la prime annuelle de treizième mois (« prime de 13^{ème} mois ») appelée à être versée au mois de décembre 2020 de 40%,
- le montant de la prime de 13^{ème} mois payable en 2021 de 60 % ,
- le montant de la prime annuelle de quatorzième mois (« prime de 14^{ème} mois) payable en 2021 de 60% ,
- le montant de la prime de 13^{ème} mois payable en 2022 de 50 %, et
- le montant de la prime de 14^{ème} mois payable en 2022 de 50%.

En conséquence, le personnel de l'Entreprise percevra dorénavant :

- la prime de 13^{ème} mois, appelée à être versée au mois de décembre 2020, à hauteur de 60% du montant à taux plein, et
- les primes de 13^{ème} mois et de 14^{ème} mois, appelées à être versées en 2021, à hauteur de 40% du montant à taux plein.
- les primes de 13^{ème} mois et de 14^{ème} mois, appelées à être versées en 2022, à hauteur de 50% du montant à taux plein.

Sous réserve de ce qui précède, les modalités de calcul des primes de 13^{ème} et de 14^{ème} mois actuellement en vigueur sont maintenues.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la présence de clauses contractuelles faisant référence aux primes de 13^{ème} et/ou de 14^{ème} mois comme composantes de la rémunération mensuelle ou annuelle du salarié ne fait pas obstacle à l'application des stipulations du présent article, sauf à ce que le salarié refuse expressément l'application du présent accord à son contrat de travail dans les conditions ci-après exposées.

Article 3 : Dispositions particulières concernant les salariés cadres dirigeants

Conscients des efforts demandés aux salariés sur certains éléments de rémunération en vue de parvenir à l'objectif défini en préambule du présent accord, les Parties signataires ont décidé qu'un effort proportionné sera également fourni par les cadres dirigeants salariés relevant des établissements visés à l'article 2 du préambule. Compte tenu de la structure de leur rémunération, les cadres dirigeants ne bénéficient ni d'augmentation générale, ni de prime de 13^{ème} et 14^{ème} mois. Ainsi l'effort demandé représente une réduction moyenne de 8% de la rémunération globale, bonus individuel inclus, des personnes concernées. Il sera atteint, par priorité, via une réduction des bonus individuels, et, dans un second temps si cela s'avère insuffisant par une réduction du salaire mensuel pour atteindre au total l'effort demandé.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la présence de clauses contractuelles faisant référence aux composantes de la rémunération mensuelle ou annuelle des salariés-cadres dirigeants ne fait pas obstacle à l'application des stipulations du présent article, sauf à ce que le salarié refuse expressément l'application du présent accord à son contrat de travail dans les conditions ci-après exposées.

Article 4 : Date d'effet et durée des stipulations de la partie 1

Les réductions temporaires décrites à l'article 2 et 3 prendront effet dès la signature du présent accord pour l'année 2020, 2021 et 2022.

Article 5 : Substitution

Les stipulations de la partie 1 du présent accord, constituent des dispositions de substitution. Elles annulent et remplacent toutes les dispositions antérieurement prévues par accords d'Entreprise, usages ou engagements unilatéraux de l'Entreprise pendant la durée de l'accord.

PARTIE 2 - AMENAGEMENT ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

La partie 2 du présent accord a pour objet de réviser l'accord de substitution relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail au sein de SERVAIR SA signé le 13 mars 2015.

Les signataires du présent accord décident de réviser les dispositions conventionnelles de l'accord précité relatives d'une part, à la durée du temps de travail et à l'attribution de jours RTT pour les salariés non cadres et d'autre part, au nombre de jours travaillés par année civile pour les salariés cadres soumis aux forfaits jours et à l'accompagnement et à la mise en œuvre de l'accord.

Article 1 : Révision de la durée du temps de travail et de l'attribution de jours RTT des salariés non cadres

L'article 6.1 du titre 3 de l'accord précité en date du 13 mars 2015 relatif à la durée du temps de travail et de l'attribution de jours RTT pour les salariés non cadres (employés et agents de maîtrises) est supprimé et remplacé comme suit :

➤ Pour l'année 2021 :

« La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 h 00 heures par semaine civile pour l'année 2021.

Les parties conviennent de fixer la durée hebdomadaire moyenne, sur la période de référence, à 35h27, et ce pendant toute la durée du présent accord.

Compte tenu de ce qui précède, le principe d'attribution de jours RTT prévu par les dispositions conventionnelles antérieures sont dorénavant révisées. Les salariés de l'Entreprise bénéficieront ainsi de deux jours RTT. »

➤ Pour l'année 2022 :

« La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 h 00 heures par semaine civile pour l'année 2022.

Les parties conviennent de fixer la durée hebdomadaire moyenne, sur la période de référence, à 35 h 45, et ce pendant toute la durée du présent accord.

Compte tenu de ce qui précède, le principe d'attribution de jours RTT prévu par les dispositions conventionnelles antérieures sont dorénavant révisées. Les salariés de l'Entreprise bénéficieront ainsi de quatre jours RTT. »

Article 2 : Révision du nombre de jours travaillés par année civile pour les salariés cadres soumis aux forfaits jours

L'article 14 du titre 4 de l'accord précité en date du 13 mars 2015 relatif au nombre de jours travaillés par année civile pour les salariés cadres soumis aux forfaits jours est supprimé et remplacé comme suit :

« Le nombre de jours de travail est fixé à 216 jours par année civile, dont la journée de solidarité, et ce pendant toute la durée du présent accord, soit une augmentation d'1 jour travaillé.

Le plafond annuel des cadres concernés embauchés ou sortant en cours d'année de référence dans le cadre d'une convention de forfait en jours, est proratisé en fonction de leur temps de présence au cours de la période de référence.

Le décompte des journées travaillées et des journées non travaillées sera réalisé par auto-déclaration. Par ailleurs, des dispositifs de garantie spécifiques destinées à contrôler la charge de travail des salariés sont prévus à l'article 16 de l'accord signé le 13 mars 2015. »

Ainsi, le nombre de CJT ne pourrait-il être supérieure à 11 soit une diminution du nombre de CJT de 3 jours.

Article 3 : Révision des dispositions relatives à l'accompagnement et à la mise en œuvre de l'accord

L'article 18 du titre 5 de l'accord précité en date du 13 mars 2015 relatif à l'engagement complémentaire est supprimé et remplacé comme suit :

« La pose isolée de 4 jours de congés payés par année civile est autorisée. Par pose isolée, il est entendu la possibilité de poser quatre fois un jour isolé ou deux fois deux jours de congés payés consécutifs ou séparés par un repos.

Ces 4 jours ne peuvent en aucun cas entraîner un nombre de jours d'absence consécutifs, quelle que soit leur nature, supérieur à 4. »

Article 4 : Principe et durée de neutralisation

Les parties conviennent de ce que les modifications, de l'accord de substitution relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail au sein de SERVAIR SA signé le 13 mars 2015 et détaillées aux articles 1, 2 et 3 seront applicables pendant toute l'année 2021 et 2022. Ainsi les dispositions de l'accord de substitution relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail au sein de SERVAIR SA signé le 13 mars 2015 telles qu'elles s'appliquaient avant l'entrée en vigueur du présent accord seront-elles à nouveau applicables à partir du 1^{er} janvier 2023 sans effet rétroactif.

Article 5 : Substitution des dispositions

Les dispositions des articles de la partie 2 du présent accord, constituent des dispositions de substitution, et annulent et remplacent, pour la durée de l'accord, les articles 6.1 du titre 3, 14 du titre 4 et 18 du titre 5 de l'accord de substitution relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail au sein de SERVAIR SA signé le 13 mars 2015.

De même, elles se substituent à toute disposition appliquée au sein de SERVAIR ayant la même cause ou le même objet, de quelque origine et de quelque nature que ce soit (accord et/ou usage et/ou engagement unilatéral).

PARTIE 3 - AMENAGEMENT DES CONGES LIES A L'ANCIENNETE

Par le présent accord, les parties entendent réviser les dispositions conventionnelles issues des accords collectifs d'Entreprise relatives à l'attribution des congés d'ancienneté.

En application des dispositions conventionnelles en vigueur au sein de l'entreprise, il est accordé au personnel justifiant de plus de cinq ans ininterrompus d'ancienneté, deux jours de congés payés supplémentaires par an (les « Congés d'Ancienneté »).

Article 1 : Principe et durée de neutralisation

Les parties conviennent de ce que, pendant toute la durée du présent accord, les salariés atteignant le seuil d'ancienneté requis pour l'octroi des deux jours de Congés d'Ancienneté ne bénéficieront plus, des deux jours de Congés d'Ancienneté.

Ainsi, les salariés de l'Entreprise justifiant sur les années 2021 et 2022 de l'ancienneté requise pour l'octroi des deux jours de Congés d'Ancienneté ne disposeront de ces droits qu'à compter de l'année 2023, sans effet rétroactif.

Article 2 : Substitution

Les dispositions de la partie 3 du présent accord, constituent des dispositions de substitution temporaires. Elles annulent et remplacent ainsi pour la durée précisée, toutes les dispositions antérieurement prévues par accords d'Entreprise, usages ou engagements unilatéraux de l'Entreprise.

PARTIE 4- AMENAGEMENT DE LA PRISE EN CHARGE DE LA CARENCE MALADIE

Par le présent accord, les parties entendent réviser les dispositions conventionnelles issues des accords collectifs d'Entreprise relatives à la prise en charge du délai de carence en cas de maladie.

En application des dispositions conventionnelles en vigueur dans l'Entreprise, le délai de carence équivalent aux trois premiers jours d'arrêt maladie non indemnisés par la Sécurité Sociale est pris en charge en totalité par l'Entreprise, avec condition d'ancienneté d'au moins un an. En conséquence, l'Entreprise maintient le salaire en cas d'arrêt maladie pendant ce délai de trois jours.

Article 1 : Principe de l'aménagement de la prise en charge de la carence maladie

Les parties conviennent d'aménager le régime de prise en charge de la carence maladie.

Ainsi, au cours d'une année civile considérée, les employés, les agents de maîtrise et les cadres bénéficieront de la prise en charge par l'Entreprise des trois jours de carence que dans la limite de deux arrêts maladie.

Article 2 : Durée de l'aménagement de la prise en charge de la carence maladie

Les dispositions de la partie 4 du présent accord relatif à l'aménagement de la prise en charge de la carence maladie sont valables jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 3 : Substitution

Les dispositions de la partie 4 du présent accord, constituent des dispositions de substitution. Elles annulent et remplacent ainsi toutes les dispositions antérieurement prévues par accords d'Entreprise, usages ou engagements unilatéraux de l'Entreprise pendant la durée de l'accord.

PARTIE 5 - MOBILITE

Article 1 : Définition de la mobilité professionnelle

La mobilité professionnelle se définit comme la situation par laquelle un salarié est amené à prendre des fonctions ou à exécuter des tâches différentes de celles qu'il occupe habituellement. La mobilité peut donc entraîner un changement de fonctions ou de poste de travail, et ce faisant l'acquisition de nouvelles compétences, la modification des attributions, un changement dans la nature de l'emploi, une modification de cycles et / ou d'horaires de travail, un changement du lieu de travail.

Article 2 : Mobilité professionnelle temporaire

Confrontée à d'importantes difficultés économiques liées à la crise de la COVID-19, l'Entreprise a été contrainte de recourir à l'activité partielle pour l'ensemble des collaborateurs.

Compte tenu de cette crise exceptionnelle, il a été décidé pour protéger l'emploi, de permettre au plus grand nombre de collaborateurs d'exercer ses fonctions professionnelles et ainsi limiter l'impact de l'activité partielle sur la rémunération, de ne pas faire appel à de la main d'œuvre extérieure et d'organiser l'exécution de l'activité par les salariés de SERVAIR Siège, SERVAIR 1 et SERVAIR 2 par le biais de la mobilité.

Il a ainsi été convenu de mettre en œuvre par le présent accord le principe de la mobilité professionnelle telle que prévu par l'article L. 2254-2 du Code du travail et définie en introduction de la présente partie.

Les parties conviennent de ce que les mesures de mobilité qui seront décidées par l'Entreprise ne constitueront ni un changement d'employeur, qui restera l'Entreprise, ni un changement du lieu de travail en dehors de la zone géographique définie par les contrats de travail, puisque les trois établissements concernés sont : SERVAIR Siège, SERVAIR 1, et SERVAIR 2 qui se situent sur l'aéroport de ROISSY CDG.

En conséquence, des mobilités professionnelles temporaires inter – établissements et/ou intra établissement pourront être mises en œuvre. Dans la mesure du possible, la mobilité professionnelle se fera sur un emploi de même classification/niveau et non pas sur un emploi différent de sa catégorie socio-professionnelle.

En cas de mobilité temporaire vers un poste de classification inférieure, le salaire de base du salarié concerné sera maintenu le temps de la mobilité. Le cas échéant, le salarié bénéficiera des primes éventuelles spécifiques liées à l'emploi/poste occupé.

En cas de mobilité vers un poste de classification supérieure et dont le salaire de base du salarié serait inférieur au salaire de base de l'emploi d'accueil, le salarié concerné bénéficiera d'une prime compensatrice (faisant-fonction) selon les stipulations en vigueur de l'accord classification.

Article 3 : Mesures d'information et d'accompagnement de la mobilité

Afin de faciliter les mobilités professionnelles et de garantir le bon déroulement de celles-ci, le présent accord met en place des mesures d'accompagnement au bénéfice des salariés concernés.

Conformément aux stipulations de la partie 7 du présent accord, des actions d'information seront mises en œuvre.

A cet effet, après l'information individuelle présentant l'existence de l'accord et le contenu de celui-ci, une proposition de mobilité individualisée sera le cas échéant adressée au salarié concerné ainsi qu'une proposition d'entretien préalablement à la mise en œuvre de la mobilité.

L'entretien sera tenu au plus tard 10 jours calendaires avant la prise de poste effective du salarié. Cet entretien sera mené par un représentant du service d'accueil et un représentant du service Ressources Humaines de l'entreprise d'accueil. Cet entretien aura pour objet de présenter le nouveau poste, les conditions de mobilité et la procédure d'acceptation ou de refus du salarié de sa mobilité et ses conséquences.

Lors de cet entretien, le salarié exposera, éventuellement les contraintes personnelles et familiales qu'il pourrait rencontrer dans le cadre de sa mobilité. La Direction pourra prendre en compte ces éléments le cas échéant.

A l'issue de cet entretien, un document précisant les modalités de la mobilité sera formalisé et signé par les parties, dont un exemplaire sera conservé par le salarié.

En outre, si la nature de la mobilité professionnelle nécessite l'acquisition de nouvelles compétences, un parcours de formation métier sera mis en œuvre. Ce parcours pourra comprendre notamment les actions et les mesures suivantes : séance d'information et de préparation au nouveau poste, formations théoriques et /ou en situation de travail.

Par ailleurs, après la proposition individuelle de mobilité et au plus tard dans les huit jours de la prise de poste, la médecine du travail préalablement informé s'assurera que le salarié est apte à occuper le poste de travail proposé. Pour cela une visite médicale pourra éventuellement être organisée à la demande du service médical.

Article 4 : Durée des conditions de mobilité

Les dispositions relatives à la mobilité professionnelle temporaire décrite à l'article 2 prendront effet dès la signature du présent accord et seront applicables jusqu'au 31 décembre 2023.

PARTIE 6 - SUBVENTION SPECIALE VOYAGES AVION

L'accord relatif à la « subvention spéciale voyages avion » signé le 15 juin 2017 organise la mise en place par l'entreprise d'une offre de voyages en avion au bénéfice des salariés et de leurs ayants droits, leur permettant de voyager à des conditions avantageuses.

Le financement est assuré par l'Entreprise via une subvention spéciale venant s'ajouter à la subvention des œuvres sociales des comités d'établissements de SERVAIR.

Des conventions entre les différents Comités d'Etablissement et le Comité Central d'Entreprise ont ensuite été signées afin de déterminer les modalités d'utilisation des dites subventions, en instaurant une délégation d'organisation et de transfert des subventions au profit du Comité Central d'Entreprise.

Conscients de la situation économique de l'Entreprise et partageant le constat de la nécessité d'agir en vue de la survie de celle-ci et du maintien de l'emploi, les Parties signataires représentant les salariés s'engagent, en alternative à la dénonciation par l'Entreprise de l'accord du 15 juin 2017, à soutenir les dispositions conduisant au réaménagement temporaire du dispositif nova pendant deux ans par les mesures suivantes :

- pour l'année 2021 : l'offre de billets serait réduite de deux billets aller-retour pour les ayants droits ;
- pour l'année 2022 : l'offre de billets serait réduite d'un billet aller-retour pour les ayants droits.

Ce réaménagement temporaire pourrait être effectif pour l'année 2021 et 2022, et ce en vue de permettre une économie substantielle.

PARTIE 7 - DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCOMPAGNEMENT ET MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD

Article 1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 25 novembre 2020. Il expire le 31 décembre 2023 étant néanmoins rappelé que les dispositions de l'ensemble des parties, à l'exception du préambule, de la partie 5 et de la partie 7, a une durée plus courte précisée dans chacune des parties.

Les stipulations du présent accord annulent et remplacent les dispositions conventionnelles, usages et pratiques existantes dans l'Entreprise et ses établissements relatives aux thématiques abordées.

La Direction tiendra à disposition des Organisations Syndicales Représentatives (OSR), pour signature, les exemplaires originaux du présent accord et ce, jusqu'à la date du 24 novembre 2020.

A défaut de signature à cette date, par une ou plusieurs Organisations Syndicales Représentatives (OSR) représentant ensemble ou séparément au moins 50 % des suffrages valablement exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles, ou en cas d'exercice du droit d'opposition, les dispositions du présent accord ne sauraient valoir engagement unilatéral.

Article 2 : Déclaration de bonne foi et de loyauté

Les Parties s'engagent, en cas de litige sur la mise en œuvre de l'accord, à se rencontrer dans les meilleurs délais, afin d'analyser ensemble les voies et moyens d'un règlement amiable

permettant d'éviter autant que possible toute action judiciaire. Plus généralement, les Parties s'engagent à respecter loyalement et de bonne foi les termes de cet accord.

Article 3 : Engagements de la Direction

En contrepartie de la signature du présent accord et compte tenu des efforts fournis par l'ensemble du personnel de l'Entreprise, les Organisations Syndicales Représentatives (OSR) ont sollicité de l'Entreprise des garanties et des engagements.

C'est ainsi que l'Entreprise s'engage à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique d'ici le 31 décembre 2022, sous réserve que l'Entreprise ne soit pas placée sous le régime de la sauvegarde ou du redressement judiciaire.

En outre, en cas de détérioration de la situation économique de l'entreprise qui imposerait une réduction des effectifs, l'entreprise se réserve la possibilité de mettre en œuvre un Plan de Départs Volontaires (PDV) ou un accord de Rupture Conventionnelle Collective (RCC).

D'autre part, l'Entreprise s'engage à ne pas dénoncer de manière unilatérale les accords constitutifs du socle social d'ici le 31 décembre 2022.

Par ailleurs, l'Entreprise s'engage à garantir le maintien de la subvention des Activités Sociales et Culturelles des quatre établissements à hauteur de celle versée au titre de l'année 2020.

Article 4 : Information des salariés et effets de l'accord

Article 4.1 : Information collective

Le présent accord fera l'objet d'un affichage dans les locaux de l'Entreprise sur les panneaux réservés à la Direction le 25 novembre 2020.

Article 4.2 : Information individuelle au sujet de l'accord

Une note d'information individuelle présentant l'existence de l'accord et le contenu de celui-ci sera adressée à l'ensemble des salariés de l'Entreprise soit par remise en main propre contre décharge, soit par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception (LRAR) à compter du 25 novembre 2020.

La note d'information rappellera au salarié le droit d'accepter ou de refuser l'application de l'accord et les conséquences attachées à son acceptation ou refus afin que le salarié puisse se positionner en connaissance de cause.

En effet, conformément à l'article L. 2254-2 du Code du travail, le salarié disposera d'un délai d'un mois à compter de l'information individuelle relative à l'existence et au contenu de l'accord pour faire connaître, par écrit, son éventuel refus de modification de son contrat de

travail résultant de l'application de l'accord. Le silence gardé par le salarié vaudra acceptation de l'application de l'accord.

En cas d'acceptation, les dispositions du présent accord se substitueront de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail. Elles se substitueront également à toute autre disposition conventionnelle portant sur le même objet.

L'Entreprise ne procédera à aucun licenciement dudit salarié, sur le fondement d'une décision unilatérale sauf pour motif disciplinaire, le cas échéant, pendant la durée du délai d'un mois dont dispose le salarié pour exprimer son refus de la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord.

En cas de refus formalisé par le salarié de se voir appliquer les stipulations prévues du présent accord, l'Entreprise disposera d'un délai de deux mois pour engager la procédure de licenciement pour cause réelle et sérieuse qui reposera alors sur un motif spécifique de rupture.

En amont de l'engagement de la procédure de licenciement, la Direction recevra au cours d'un entretien individuel, chaque salarié qui aura refusé l'application du présent accord et qui le souhaite. Cet entretien aura pour objectif de rappeler au salarié l'existence de l'accord, le contenu de celui-ci, le droit de refus du salarié mais également les conséquences de ce refus. A l'issue de cet entretien et dans un délai de sept jours calendaires, le salarié pourra se rétracter sur son choix de refuser l'application de l'accord à son contrat de travail.

Le salarié licencié suite au refus de modification de son contrat de travail, résultant de l'application du présent accord, bénéficiera d'un abondement de 3 000 € de son compte personnel de formation.

L'Entreprise adressera dans les quinze jours calendaires après la notification du licenciement, à l'organisme paritaire collecteur agréé dont elle relève les informations nécessaires à l'abondement susmentionné, et notamment le nom du salarié bénéficiaire et le nombre d'heures de formation attribuées.

Article 5 : Suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi du présent accord est créée au niveau central. Elle sera chargée d'assurer le suivi de la mise en œuvre des dispositions du présent accord.

Elle sera composée de deux représentants de chaque Organisation Syndicale Représentative signataire de l'accord appartenant à l'Entreprise et de représentants de la Direction.

Elle se réunira une fois par an sur convocation de la Direction des Ressources Humaines et sera animée par un représentant de la Direction.

A l'échéance de l'accord, et si le niveau d'activité prévu au terme de l'accord ne dépassait pas 70%, les parties signataires se donnent la possibilité de reconduire l'accord pour une année supplémentaire en adaptant en fonction de la situation tout ou partie des dispositions du présent accord. Pour ce faire, les Organisations Syndicales Représentatives seront convoquées 3 mois avant l'échéance de l'accord sur convocation de la Direction et disposeront d'un mois pour convenir des suites éventuelles à donner.

Article 6 : Principe de non cumul et modification des textes légaux

Les avantages résultant des dispositions du présent accord ne se cumulent pas à ceux déjà existants, ayant le même objet ou la même cause, et ce qu'elle qu'en soit la nature, et se substituent à ceux-ci (accord et/ou usage et/ou engagement unilatéral).

De même, les avantages du présent accord ne sauraient se cumuler avec ceux qui pourront être accordés pour le même objet ou la même cause à la suite de dispositions légales, réglementaires, conventionnelles, contractuelles ou autres.

Par ailleurs, les parties conviennent que dans le cas où la législation relative aux thèmes de cet accord serait modifiée, elles se réuniront pour envisager toute modification qui leur paraîtrait nécessaire et induite par ces modifications dans les conditions prévues à l'article ci-dessous.

Article 7 : Révision

Conformément aux articles L.2222-5, L. 2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail, les Parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier, sous réserve de respecter la procédure prévue par les dispositions en vigueur.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives signataires, ou de l'employeur, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision. L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

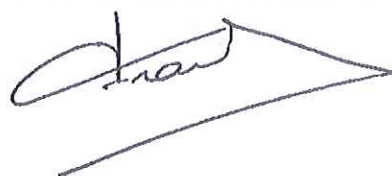
Article 8 : Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions légales applicables, le présent accord sera déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes ; un exemplaire du présent accord sera par ailleurs remis à chaque partie signataire.

Fait à Roissy, le 24 novembre 2020

Pour la Direction

Alexis FRANTZ
Directeur Général de Servair



Pour les Organisations Syndicales Représentatives

CFE-CGC J. François PILAT



CGT

FORCE OUVRIERE P. Rontedue



SLICA M. OUDILLOU



SNAA - UNSA