

**ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF SPECIFIQUE D'ACTIVITE
PARTIELLE DE LONGUE DUREE**

SERVAIR 2021

Du 1^{er} juin 2021 au 30 juin 2024

Entre la société SERVAIR, sise Roissypôle - Bât. Altaï 10-14 rue de Rome - BP 19701 - 95726 ROISSY CDG Cedex, représentée par Monsieur Mounir MATILI agissant en qualité de Directeur des Relations Sociales à la Direction Générale des Ressources Humaines,

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 le présent accord collectif sur le recours à l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) suivant :

JFP
LA
PM
H.O
70

PREAMBULE	3
Article 1 : Contexte et objectifs poursuivis par le présent accord	3
Article 2 : Champ d'application.....	6
Article 3 - Date de début et durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée.....	7
PARTIE 1 – MISE EN PLACE DU DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD).....	8
Article 1: Réduction de la durée du travail autorisée	8
Article 1.1 : Dispositions générales.....	8
Article 1.2 : Réduction d'activité à hauteur de 40% maximum.....	9
Article 1.3 : Augmentation de la réduction d'activité au-delà de 40% en cas de circonstances exceptionnelles	9
Article 2 : Indemnisation et allocation.....	10
Article 2.1 : Taux de l'indemnité versée au salarié	10
Article 2.2 : Taux de l'allocation versée à l'employeur	10
Article 2.3 : Cas des salariés soumis au forfait en jours	11
Article 3 : Non-cumul des dispositifs d'activité partielle.....	11
Article 4 : Conséquences de l'entrée dans le dispositif.....	11
PARTIE 2 – ENGAGEMENTS SOUSCRITS EN CONTREPARTIE DU RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD).....	13
Article 1 : Formation Professionnelle	13
Article 2 : Maintien dans l'emploi	14
PARTIE 3- DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCOMPAGNEMENT ET MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD	15
Article 1 : Entrée en vigueur et durée de l'accord	15
Article 2 : Déclaration de bonne foi et de loyauté	15
Article 3 : Engagements de la Direction	15
Article 4 : Information des salariés et effets de l'accord.....	16
Article 4.1 : Information collective.....	16
Article 4.2 : Information individuelle au sujet de l'accord	16
Article 5 : Suivi de l'accord	16
Article 6 : Révision.....	16
Article 7 : Procédure de demande de validation de l'accord.....	17
Article 8 : Dépôt et publicité	17
ANNEXE N°1 : JUSTIFICATION DES PARCOURS FNE SERVAIR BY SERVAIR FORMATION ET ATKCONSEILS.....	19

PREAMBULE

Article 1 : Contexte et objectifs poursuivis par le présent accord

Il est rappelé :

Que 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 des domaines d'activité de l'Entreprise, 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 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.

En date du 26 mai 2020 lors du Comité Central Economique (CCE), Monsieur Alexis FRANTZ, (Directeur Général SERVAIR) a annoncé que dans la perspective d'une crise sanitaire durable, l'APLD serait un outil indispensable pour la survie économique de l'Entreprise.

Face aux graves difficultés économiques auxquelles elle doit faire face, l'Entreprise a aussi agi de concert avec les partenaires sociaux ce qui a permis 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.

En outre, le 24 novembre 2020, un Accord de Performance Collective (APC) a été conclu avec les partenaires sociaux pour préserver l'emploi. L'ensemble des mesures convenues ont notamment pour objectif d'une part de réduire de 10% la masse salariale, de protéger la trésorerie, de réduire les coûts de production, et d'autre part, de revoir l'organisation du travail en développant la mobilité inter-services et ou inter-établissements pour permettre de répartir le travail entre les centres ayant une activité et ceux n'en ayant pas. De plus cela permet d'optimiser l'utilisation des Contrat à Durée Indéterminée (CDI) en évitant de faire appel à du personnel précaire. L'effet cumulé des dispositifs de l'APC contribuent à protéger les emplois CDI.

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 (CA) équivalent à celui de 2007, il 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 leurs 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 ni aucune reprise du trafic affaire ni aucune 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 sont venus s'ajouter le deuxième confinement, des mesures de contrôles sanitaires et de restrictions sanitaires de plus en plus drastiques, avec la fermeture des frontières internationales hors espace SCHENGEN, pour contenir la contagion accentuée de la pandémie liée à l'apparition récente de variants à la COVID-19. Cette situation a dégradé à nouveau l'activité de 50 % au moins. Cela a remis totalement en cause les prévisions de SERVAIR ce d'autant plus compte tenu du nouveau confinement décrété en France le 3 avril 2021 pour quelques semaines. En mars 2021, le niveau d'activité de SERVAIR est retombé à - 77% par rapport à mars 2019.

Les contraintes internationales fortes et complexes pour les voyages et la crise économique induite par la pandémie, ne laissent pas entrevoir de perspectives de reprise forte à court terme mais conduisent à une reprise lente et graduelle de l'activité.

Dans ce contexte, les compagnies aériennes ont dû revoir leurs programmes de vols à la baisse ainsi que les prescriptions ; ce qui accentue la répercussion sur l'activité de l'Entreprise et donc du personnel.

L'Entreprise comptait sur une reprise d'activité pour l'été 2021 de l'ordre de 60% à celle de 2019, mais ça ne sera pas le cas.

Même si les mesures déjà prises dès le départ de la crise, auxquelles s'ajoutent le déploiement de l'accord RCC et de l'accord APC, vont dans le bon sens, 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 s'inscrivent dans le moyen/long terme, les revenus de SERVAIR sont durablement réduits et insuffisants pour couvrir ses besoins.

L'Entreprise continue à brûler de la trésorerie à hauteur de 7 millions d'euros par mois, c'est-à-dire au même rythme que celui du printemps 2020 soit depuis plus d'un an ! Si cette situation se prolongeait au-delà de l'été 2021, SERVAIR pourrait se retrouver en état de cessation de paiement. Face à la dégradation de la situation, des dispositions sont prises par les équipes du commercial et des achats avec pour objectif de réduire les pertes, chacun dans leur domaine. Les efforts fournis ces derniers mois commencent à produire leurs effets : réduction du portefeuille de fournisseurs pour maintenir les prix unitaires autant que possible, baisse des stocks, et facturations aux clients. Concernant les centres sans activité les coûts sont réduits au maximum. A titre illustratif, le centre du Bourget qui était en sommeil depuis de nombreuses années est désormais sous loué. Les projets de productivité devront absolument reprendre pour réduire durablement nos coûts.

Les équipes financières continuent à trouver et mettre en œuvre des moyens pour combler les pertes de l'Entreprise : par exemple, 60 camions les plus récents ont été vendus et substitués par des équipements en location, moins coûteuse. La même réflexion est menée concernant les installations industrielles.

De nouvelles négociations se sont par ailleurs engagées pour obtenir un nouveau PGE pour soutenir la trésorerie, ainsi que des exonérations des charges sociales. Cela constituera une véritable « bouffée d'oxygène » pour pouvoir tenir jusqu'à retrouver un niveau d'activité qui nous permettra de juguler les pertes.

La baisse importante et durable de l'activité a des conséquences importantes sur l'activité du personnel, ce qui a contraint l'Entreprise à mettre en place dès le départ un dispositif d'activité partielle. Ce dispositif a été soutenu jusqu'à présent par des mesures d'accompagnement exceptionnelles, d'aides permettant une prise en charge importante par l'Etat et de proposer un niveau d'indemnisation correspondant en moyenne à 84% du salaire net comparativement à une activité plein temps.

Comme indiqué précédemment les perspectives et le niveau de reprise d'activité vont s'inscrire dans le temps.

Pour faire face à cette situation, protéger l'économie de l'Entreprise et les emplois, il est indispensable de poursuivre la réduction du temps de travail par le recours au dispositif de l'APLD dont il est possible de bénéficier par voie d'accord d'entreprise.

En effet, le recours au dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD), mis en œuvre par le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, modifié par le décret 2020-1316 du 30 octobre 2020 est accessible aux entreprises qui font face à une réduction d'activité durable et constitue ainsi un moyen permettant aux entreprises de faire face à la baisse d'activité et

protéger l'emploi des salariés. Il est aussi précisé que ce dispositif est assorti d'une garantie de maintien dans l'emploi dans les conditions définies dans le présent accord.

Ainsi, l'Entreprise après avoir pris des mesures immédiates de gestion rappelées dans le présent préambule, mis en œuvre un accord RCC et APC, recherché des économies, entrepris des négociations pour l'obtention d'un nouveau PGE, il est également nécessaire de compléter toutes ces mesures par le présent accord.

C'est l'effet cumulé de l'ensemble de ces mesures qui permettra de sauvegarder l'Entreprise et de protéger au mieux les emplois et leur rémunération jusqu'à la reprise d'activité qui est indispensable et qui doit se manifester dans un 1^{er} temps au début de l'été prochain.

Au regard de cette situation inédite, SERVAIR, souhaitant recourir à ce dispositif, a ouvert une négociation avec les Organisations Syndicales Représentatives (OSR) en vue de la conclusion d'un accord relatif au dispositif spécifique d'APLD. Des réunions de négociation se sont ainsi tenues le 10 décembre 2020, le 04 mars 2021 et le 28 avril 2021.

Les Parties au présent accord précisent que l'objet de celui-ci est de mettre en place et de définir les modalités de mise en œuvre, de fonctionnement et d'indemnisation de l'APLD ainsi que les engagements qui seront pris en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Article 2 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés quelle que soit la nature de leur contrat (Contrat à Durée Indéterminée (CDI), Contrat à Durée Déterminée (CDD), Contrat de professionnalisation, Contrat d'apprentissage) et aux futurs embauchés dans la limite de la durée du présent accord, des établissements de la société SERVAIR : SERVAIR Siège, SERVAIR 1, SERVAIR 2 et SERVAIR Réunion.

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conformément à la réglementation en vigueur (décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020) et sous réserve de son évolution, les salariés identifiés comme « salariés vulnérables » bénéficient d'un dispositif dérogatoire de prise en charge en raison de leur situation personnelle particulière, qui sera amené à disparaître dès lors que la situation sanitaire ne le justifiera plus. Ces salariés doivent répondre à deux critères cumulatifs :

- l'état de santé (être atteint d'une maladie mentionnée dans le décret, présenter une obésité, être au troisième trimestre de la grossesse) et l'âge (65 ans et plus)
- l'impossibilité de recourir au télétravail ou de bénéficier de mesures de protection renforcées (isolement du poste de travail, le respect sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par le salarié de gestes barrières renforcés).

Sous réserve d'une évolution des dispositions légales et/ou réglementaires, le taux de l'indemnité versée à ces salariés est égal à 70% de la rémunération horaire brute servant d'assiette à l'indemnité de Congés Payés (selon la règle du maintien de salaire prévue au II de l'article L.3141-24 du Code du travail) ramenée à un montant horaire calculé sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'Entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée contractuelle.

Les représentants du personnel ou syndicaux concernés par le dispositif d'APLD prévu au présent accord se voient appliquer les modalités de réduction du temps de travail applicables, selon la catégorie de poste dont ils relèvent, comme l'ensemble des salariés concernés par le présent accord. Ils bénéficient en conséquence du paiement de leur rémunération habituelle pour les heures travaillées maintenues et de l'indemnité d'activité partielle pour les heures chômées au titre de l'APLD.

Il est entendu entre les Parties que le dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) ne peut être mis en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3 - Date de début et durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée

Les parties conviennent de fixer le début d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée au 1^{er} juin 2021.

La durée maximale de mise en œuvre du dispositif est de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période maximale de 36 mois consécutifs, sous réserve de la validation de chaque période d'autorisation de 6 mois par l'autorité administrative. La période de référence débute à compter du 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande de validation a été transmise à l'autorité administrative.

L'Entreprise adressera à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'APLD, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et sur les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan sera accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'Entreprise.

Y sera également joint le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le Comité Social et Economique Central (CSEC) a été informé de la mise en œuvre du dispositif APLD.

PARTIE 1 - MISE EN PLACE DU DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD)

En application des dispositions de l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 portant diverses dispositions liées à la crise sanitaire et du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 modifié par le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour les employeurs faisant face à une baisse d'activité, le présent accord prévoit la mise en place d'un dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) dont les modalités sont définies ci-après :

Article 1: Réduction de la durée du travail autorisée

Article 1.1 : Dispositions générales

Comme pour l'activité partielle de droit commun, l'employeur peut, dans le cadre du dispositif d'APLD, réduire l'horaire de travail des salariés par entreprise, établissement ou partie d'établissement. L'Entreprise veillera à répartir équitablement les heures d'activité partielle entre les salariés des mêmes services/fonctions en corrélation avec les besoins de l'activité du service.

En principe, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de conclusion du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail pouvant être prévue ne peut être supérieure à 40% de la durée légale du travail.

Toutefois, cette limite peut être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le présent accord, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50% de la durée légale du travail.

Cette réduction étant un maximum, elle pourra être inférieure, notamment en cas de nécessités de services.

Les modalités d'application de la réduction de l'horaire de travail feront l'objet d'une programmation et d'un suivi périodique pour chaque établissement concerné.

La programmation de la réduction de l'horaire de travail sera présentée aux membres du CSE pour la durée de la demande d'activité partielle de longue durée, étant entendu que le pourcentage y figurant sera fixé à titre indicatif et pourra faire l'objet de modifications en cas de nécessités de services.

La mise en œuvre de la réduction de l'horaire de travail se fera par application d'un planning mensuel transmis 7 jours calendaires avant le début du mois suivant. Chaque salarié sera ainsi informé de la réduction de son horaire du travail, de la durée de cette réduction et du planning qui lui sera applicable. En cas de circonstances exceptionnelles le planning pourra être revu en accord avec le salarié.

CA 8 H.O
77 811 JEP

Article 1.2 : Réduction d'activité à hauteur de 40% maximum

Les Parties conviennent de porter à 40% (appréciés dans les conditions prévues à l'article 1.1 du présent accord) le taux maximal de réduction d'activité de l'ensemble du personnel des établissements de la société SERVAIR : SERVAIR Siège, SERVAIR 1, SERVAIR 2 et SERVAIR Réunion.

La répartition de l'activité partielle pourra évoluer sur l'année en fonctions de l'évolution des besoins de l'activité et pourra conduire à des suspensions temporaires d'activité dans certains établissements.

Cette réduction de l'horaire du travail, s'apprécie par salarié sur la durée de l'application du dispositif APLD dans la limite d'une durée de vingt-quatre mois consécutifs ou non jusqu'au 30 juin 2024.

Article 1.3 : Augmentation de la réduction d'activité au-delà de 40% en cas de circonstances exceptionnelles

Dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'Entreprise, et sur décision administrative, la réduction de l'horaire de travail pourra excéder 40% sans pouvoir être supérieure à 50 % de la durée légale du travail.

En l'espèce, l'importance des difficultés économiques que traverse le secteur aérien, marquée par la chute considérable de la fréquentation des passagers et par la faiblesse du trafic aérien, est de nature à entraîner une diminution significative de l'activité des entreprises du secteur, supérieure à 40% de leur activité normale.

Ainsi, il a été convenu que l'Entreprise, après consultation du Comité Social et Economique (CSE) compétent et sur décision de l'autorité administrative compétente, soit des Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS), pourra relever de 40 à 50 % le taux maximal de réduction d'activité pour l'ensemble du personnel des établissements de la société SERVAIR : SERVAIR Siège, SERVAIR 1, SERVAIR 2 et SERVAIR Réunion.

Compte-tenu de la gravité de la crise traversée actuellement par l'Entreprise, encore aggravée par les mesures récentes de couvre-feu et de la fermeture des frontières, les parties conviennent que le recours au taux de 50% de réduction d'activité sera demandé au titre de la première période de 6 mois de recours au dispositif.

Les parties conviennent par ailleurs que, pour les périodes ultérieures, pourront justifier le dépassement de la limite de 40% les situations suivantes : nouvelle détérioration de l'activité, diminution du programme des compagnies, perte de marchés, décision d'un nouveau confinement local et national et de la fermeture à nouveau des frontières.

En raison des conséquences variables de la situation par fonction et des évolutions du programme d'activité, cette réduction s'appréciera par salarié sur la durée totale d'application du dispositif d'APLD prévu par le présent accord.

Ce taux maximal de 50% s'appréciera dans les conditions prévues par l'article 1.1 du présent accord.

Article 2 : Indemnisation et allocation

Article 2.1 : Taux de l'indemnité versée au salarié

En vertu du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 cette indemnité horaire est égale à 70% de la rémunération horaire brute servant d'assiette à l'indemnité de Congés Payés (selon la règle du maintien de salaire prévue au II de l'article L.3141-24 du Code du travail) ramenée à un montant horaire calculé sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'Entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée contractuelle. En conséquence cette indemnité horaire représente environ 84% de la rémunération nette horaire.

En l'état actuel des textes :

- Le taux horaire de l'indemnité ne peut pas être inférieur au taux horaire du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) net, soit environ 8,11 € en 2021 (Code du travail Art L. 3232-1 et suivants). Ce minimum n'est toutefois pas applicable pour les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au SMIC ;
- La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de cette indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Dans le cas d'une évolution des dispositions légales et/ou réglementaires, les nouvelles modalités d'indemnisation s'appliqueront de plein droit aux salariés placés en activité partielle de longue durée sans qu'il soit nécessaire de réviser le présent accord.

Article 2.2 : Taux de l'allocation versée à l'employeur

En vertu du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal, pour chaque salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif d'APLD, à 60% de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R.5122-12 du Code du travail, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC).

Dans le cas d'une évolution des dispositions légales et/ou réglementaires, les nouvelles modalités d'allocations s'appliqueront de plein droit à l'Entreprise sans qu'il soit nécessaire de réviser le présent accord.

Article 2.3 : Cas des salariés soumis au forfait en jours

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

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

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

Le forfait annuel en jours actuellement étant égal à 215 jours, ce dernier pourrait être réduit au maximum de 50% sur la durée de l'application du dispositif APLD dans la limite d'une durée de vingt-quatre mois consécutifs ou non jusqu'au 30 juin 2024.

Article 3 : Non-cumul des dispositifs d'activité partielle

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le dispositif d'APLD prévu dans le cadre du présent accord ne peut pas être cumulé sur une même période et pour un même un salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.

Par ailleurs, les dispositions relatives à l'individualisation de l'activité partielle prévues temporairement par l'ordonnance n°2020-4060 du 22 avril 2020 et les dispositions relatives à l'indemnisation intégrale des salariés suivant une formation pendant leur période d'activité partielle, prévue au 2° alinéa de l'article R.5122-18 du Code du Travail, ne sont pas applicables dans le cadre du dispositif d'APLD.

Article 4 : Conséquences de l'entrée dans le dispositif

Les Parties conviennent que sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'APLD les dispositions légales et réglementaires en vigueur suivantes :

- l'acquisition des droits à Congés Payés (CP) ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite (Circ. CNAV n° 2021-6, 11 février 2021) ;
- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60^{ème} heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- les garanties de prévoyance dans la limite des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

- le maintien des garanties frais de santé dans la limite des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

PARTIE 2 - ENGAGEMENTS SOUSCRITS EN CONTREPARTIE DU RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD)

Article 1 : Formation Professionnelle

Dans le cadre du recours au dispositif d'APLD et afin d'anticiper et préparer le retour progressif à une activité normale, les Parties conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés. Il s'agit, notamment, de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre à l'Entreprise de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis du secteur aérien.

A ce titre, l'Entreprise s'engage à demander à l'État de mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences (OPCO) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE - formation), pour le financement des coûts de formation engagés par l'Entreprise, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du Code du travail.

En effet, les salariés concernés par le dispositif d'APLD auront la possibilité de bénéficier de plusieurs parcours de formation élaborés par SERVAIR FORMATION et ATK CONSEIL, qui respectent les quatre critères d'éligibilité du dispositif FNE-AKTO suivants :

- le « parcours reconversion » permet à un salarié de changer de métier, d'entreprise ou de secteur d'activité ;
- le « parcours certifiant » donne accès à un diplôme, un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle, des compétences socles (CléA) et pouvant le cas échéant intégrer la VAE ;
- le « parcours compétences » spécifique est lié au contexte COVID-19 qui doit permettre d'accompagner les différentes évolutions qui s'imposent à l'entreprise pour sa pérennité et son développement ;
- le « parcours anticipation des mutations » permet la mise en œuvre de formations sur des domaines stratégiques.

Ces parcours de formation (CF. ANNEXE N°1 page 19) seront mis en place sous réserve de l'obtention du financement par l'OPCO (AKTO) jusqu'au 31 décembre 2022. Toutefois, si la période de prise en charge des actions de formation venait à être prolongée, les salariés concernés par le dispositif APLD pourraient en bénéficier pendant la durée du présent accord.

A défaut de financement par l'OPCO, la mise en œuvre des formations professionnelles sera mobilisée dans le cadre du dispositif « Transitions collectives ».

En complément, l'Entreprise s'engage à assurer un maintien des compétences pour les salariés et à encourager les salariés concernés par ce dispositif d'APLD à mobiliser leur

Compte Personnel de Formation (CPF) pour suivre une formation durant cette période. Leurs demandes de formation seront examinées en priorité. Par ailleurs, les besoins des salariés seront bordés et analysés, en lien avec les perspectives de l'Entreprise. Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du Code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Article 2 : Maintien dans l'emploi

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 30 juin 2024 (36 mois), 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).

PARTIE 3- 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 est conclu pour une durée déterminée de trente-six mois. Il prendra effet à compter du 1^{er} juin 2021, sous réserve de sa validation par les Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) compétente et prendra fin le 30 juin 2024.

A cette date, le présent accord cessera automatiquement et de plein droit de produire tout effet.

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 12 mai 2021.

A défaut de signature à cette date, par une ou plusieurs 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

L'Entreprise fournira au minimum tous les six mois au CSE les informations relatives au dispositif d'APLD suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre ;
- l'âge, le sexe, la Catégorie Socio-Professionnelle (CSP) et la nature des contrats de travail des salariés concernés ;
- le nombre mensuel d'heures chômées ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du dispositif ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Ces informations seront par ailleurs transmises, selon la même périodicité aux OSR.

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.

Article 4.2 : Information individuelle au sujet de l'accord

Une note d'information individuelle présentant les mesures prises dans le cadre du présent accord sera adressée à l'ensemble des salariés de l'Entreprise par lettre simple.

Article 5 : Suivi de l'accord

Les mesures visées par le présent accord ont été élaborées au regard de la législation à la date de sa conclusion et sous réserve des aménagements qui seraient rendus nécessaires par une évolution de ladite législation.

Si les dispositifs légaux, réglementaires ou conventionnels relatifs au chômage partiel évoluent ou si de nouveaux dispositifs sont mis en œuvre, la direction s'engage à réunir les OSR avant la fin de l'application du présent accord.

Une commission paritaire de suivi du présent accord sera alors créée au niveau central. Elle sera composée de deux représentants de chaque OSR signataire de l'accord appartenant à l'Entreprise et de représentants de la Direction.

Par ailleurs, un mois avant le terme du présent accord, les Parties se réuniront en vue de l'éventuel renouvellement de l'accord. A défaut de renouvellement, l'accord arrivé à expiration cessera de produire ses effets, en application de l'article L. 2222-4 du Code du travail.

Article 6 : 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 OSR 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.

Aussi, dans le cas où la législation ou la réglementation relatives au dispositif de l'APLD seraient modifiées en cours d'exécution de l'accord, les signataires se réuniraient dans les meilleurs délais pour envisager toute modification du présent accord, laquelle serait jugée nécessaire pour se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions.

Article 7 : Procédure de demande de validation de l'accord

La mise en œuvre du dispositif d'APLD est subordonnée à sa validation par l'autorité administrative compétente. A cette fin, l'Entreprise déposera une demande de validation auprès de la DREETS compétente, par voie dématérialisée et dans les conditions prévues à l'article R. 5122-26 du code du travail. Le présent accord sera joint à cette demande.

La DREETS notifiera à l'Entreprise la décision de validation ou son refus dans un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord. Le silence gardé par elle à l'issue du délai susvisé vaut validation.

Le CSEC sera informé par l'administration de sa décision. En cas de silence gardé par l'administration, l'Entreprise lui remettra une copie de la demande de validation avec son accusé de réception.

En cas de refus de validation par la DREETS, un nouvel accord pourra être négocié, tenant compte des éléments de motivation accompagnant la décision administrative.

Cette demande de validation sera renouvelée avant chaque échéance d'autorisation administrative dans les conditions précisées à l'article 3 de la partie 1 du présent accord.

Article 8 : Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé par l'Entreprise sur la plateforme « Téléaccords » du ministère du travail ou, comme l'y autorise le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, en même temps que la demande de validation administrative, sur le portail « activitepartielle.emploi.gouv.fr. » Un exemplaire sera également déposé au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes (CPH).

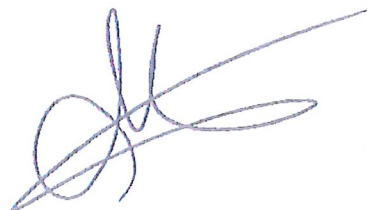
Un exemplaire du présent accord sera par ailleurs remis à chaque partie signataire.

PR
H.O
17
LA
TJP

Fait à Roissy, le 12 mai 2021

Pour la Direction

Naouir Mahi



Pour les Organisations Syndicales Représentatives

CFE-CGC

Jean-François Pinaud

CGT

FORCE OUVRIERE

P. Routhieu

SLICA

M. OUMZOU

SNAA - UNSA

U ATAN



ANNEXE N°1 : JUSTIFICATION DES PARCOURS FNE SERVIR BY SERVIR FORMATION ET ATKCONSEILS

➤ Quels sont les salariés éligibles ?

Tous les salariés de l'entreprise :

- Salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée
- Salariés en activité

Exclusion : salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation.

➤ Quels sont les conditions du dispositif FNE-Formation ?

DUREE DES FORMATIONS ELIGIBLES

Absence de durée minimale des parcours de formation éligibles

Durée maximum du parcours de formation éligible **12 mois**

COUTS PEDAGOGIQUES

Appréciation de la **conformité des coûts pédagogiques** réalisée par **AKTO**

DATE DE DEBUT D'APPLICATION DU FNE 2021

Financement rétroactif à compter du **1^{er} janvier 2021**, à condition que les actions respectent le cadre des 4 types de parcours possible.

DATE DE FIN DE LA FORMATION

Maximum 31 décembre 2022

Des demandes de prise en charge transmises à AKTO en 2021 peuvent concerner des actions démarrant en 2022

Période de réalisation des actions de formation :

du 01/01/2021 au 31/12/2022

➤ Quels sont les parcours proposés ?

Les parcours peuvent prendre différentes formes :

A. **Le « parcours reconversion »** permet à un salarié de changer de métier, d'entreprise ou de secteur d'activité : changement de métier dans l'entreprise; changement de métier dans une autre entreprise ; la mise en œuvre de ce type de parcours sera mobilisée dans le cadre du dispositif « Transitions collectives ». Ce dispositif fait l'objet d'une instruction spécifique.

B. **Le « parcours certifiant »** donne accès à un diplôme, un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle, des compétences socles (CléA) et pouvant le cas échéant intégrer la VAE. Ces parcours ont pour objectif de formaliser et de valoriser l'acquisition de compétences et l'expérience professionnelle des salariés.

C. **Le « parcours compétences »** spécifique est contexte Covid-19 doit permettre d'accompagner les différentes évolutions qui s'imposent à l'entreprise pour sa pérennité et son développement : nouveaux marchés et nouveaux produits, nouveaux procédés de fabrication, nouvelles techniques de

Accord relatif à la mise en place de l'Activité Partielle de Longue Durée - SERVIR

commercialisation et nouveaux services ; nouveaux modes d'organisation et de gestion : travail collaboratif renforcé, travail à distance, connaissances pluridisciplinaires, nouveaux process au niveau des fonctions support.

D. Le « parcours anticipation des mutations » concerne des thématiques stratégiques pour le secteur et pour l'accompagnement des salariés indispensables pour leur montée en compétences et leur appropriation des outils et méthodes de travail dans le cas des transitions numériques et écologiques.

Ci-dessous une liste non-exhaustive des parcours qui peuvent être proposés :

Titre Parcours	Commentaire
Parcours « Anglais Business »	CF.Fiche parcours sous réserve de validation
Parcours « Anglais de la Piste »	
Parcours « Anglais métiers des aéroports »	
Parcours « Découverte informatique/bureautique Modification CLEA »	
Parcours « Excellence culinaire »	
Parcours « Maintenance bâtiment »	
Parcours « Robotique »	
Parcours " Le Collectif"	
Parcours "Opportunité"	
Parcours " L'Offensive"	
Parcours " La Progression"	
Parcours " La Contre-Attaque"	
Parcours " L'Anticipation"	
Parcours "Assistante en Ressources Humaines"	
Parcours "Bureautique"	
Parcours "FLE"	
Parcours "Découverte Langues"	
Parcours "Alphabétisation"	