

ACCORD COLLECTIF RELATIF AU DISPOSITIF SPECIFIQUE D'ACTIVITE PARTIELLE EN CAS DE REDUCTION DURABLE D'ACTIVITE (APLD) DANS LA BRANCHE DE L'HOTELLERIE DE PLEIN AIR

Préambule

Les partenaires sociaux de la Branche de l'Hôtellerie de Plein air se sont réunis en CPPNI les 15 octobre, 12 et 24 novembre 2020 pour instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), créé par l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 et mis en œuvre par le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 modifié les 29 septembre et 30 octobre 2020, afin de faire face à des périodes de réduction durable d'activité.

En effet, le secteur du Tourisme, auquel appartient la Branche de l'Hôtellerie de plein air, a été durement touché par la crise sanitaire liée à la Covid-19 :

- L'avant - saison a été annulée en raison de la fermeture administrative de **mars à début juin** des terrains de campings et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs, conséquence directe de l'interdiction d'accueillir du public pour ces établissements ;
- Les ouvertures des établissements ont été corollairement retardées, entraînant des annulations ou reports de réservations des clients, sans équivalent ;
- Au demeurant, la fréquentation des vacanciers français ou européens dans les établissements de plein air a été fortement impactée par le passage en zone rouge « *circulation active du virus* » dans de nombreux départements en France, et/ou par les fermetures de frontières accompagnées de quatorzaines imposées par un grand nombre de pays ;
- Les réservations par les Tours - Opérateurs, notamment étrangers, ont été annulées ou fortement minorées au regard des saisons précédentes ;
- La réduction de la saison touristique et la baisse d'activité des établissements de plein air ont eu pour conséquence une baisse importante des recrutements de saisonniers ;
- L'arrière-saison a été marquée par la réduction des déplacements à leur plus strict minimum afin de limiter les contacts et les échanges sur l'ensemble du territoire, en instaurant un second confinement accompagnée d'une seconde fermeture administrative des établissements ;

Les établissements de l'HPA sont fragilisés en termes de trésorerie et subissent une baisse générale de fréquentation **d'environ 40% par rapport à la saison 2019**. Qui plus est, l'émission de bons à valoir sur les séjours 2020 pour une durée de 18 mois aura mécaniquement des impacts sur les résultats de la saison 2021, sans exclure le risque de remboursements aux clients (au bout de 18 mois).

Certes, le dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par les pouvoirs publics pendant cette crise exceptionnellement grave et inédite a permis le maintien des salariés permanents des campings dans leur emploi, ainsi que celui d'une

majorité de saisonniers. Des mesures d'urgence prises par le gouvernement applicables aux campings ont permis de les soutenir partiellement (prêts garantis de l'Etat, exonérations de charges sociales patronales, FNE-Formation,...).

Mais compte-tenu des prévisions de rebonds épidémiques pour les mois, voire les années à venir, il est à craindre que l'activité des entreprises de la Branche soit durablement atteinte et que la reprise d'activité ne soit pas au rendez-vous pour la saison prochaine.

Conscientes de cette situation, les parties au présent accord souhaitent mobiliser le dispositif d'activité partielle de longue durée, dans l'intérêt commun des salariés, permanents et saisonniers, et des entreprises de la Branche.

Les entreprises décidant de faire application du présent accord devront établir, conformément aux dispositions légales et réglementaires visées plus haut, un document reprenant l'ensemble des stipulations du présent accord et fixant les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce document devra être déposé pour homologation à la Direccte par voie dématérialisée, accompagné de l'avis du Comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe.

Les partenaires sociaux de la Branche recommandent fortement aux entreprises, qui disposent d'une représentation du personnel, de choisir de négocier, en respectant les règles propres à la négociation collective et de conclure un accord collectif d'entreprise. L'accord d'entreprise ainsi conclu est soumis à validation de la Direccte, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 1 : Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique aux salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, et aux entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel et territorial de la Convention Collective Nationale de l'Hôtellerie de Plein Air du 2 juin 1993 (code IDCC 1631), tel que défini à l'article 1-1 modifié par l'Avenant n°3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2 : Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison de l'objet d'intérêt général dudit accord à l'égard de l'ensemble des salariés de la Branche, quel que soit l'effectif de l'entreprise considérée, a fortiori dans une branche composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés.

CHAPITRE I : MISE EN ŒUVRE DE DISPOSITIONS D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD) PAR VOIE DE DOCUMENT HOMOLOGUE

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet de recourir au dispositif d'APLD tout en maintenant l'emploi, par la

voie d'un document établi par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, soumis à information et consultation du CSE, lorsqu'il existe.

Article 1-1 Contenu du document élaboré par l'employeur

Le document élaboré par l'employeur pour faire application du présent accord de Branche devra indiquer les mentions requises par le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, à savoir :

1. Diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise

Ce diagnostic doit permettre de justifier la réduction durable de l'activité de l'entreprise afin d'assurer sa pérennité. Il peut être réalisé notamment à partir des informations contenues dans la base de données économiques et sociales (BDES).

2. Date de début et durée d'application du dispositif

La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, la durée d'application de l'APLD est **fixée à compter du 1^{er} janvier 2021** dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs. Le bénéfice du dispositif peut être accordé par périodes de 6 mois renouvelables, dans le respect des limites ci-dessus indiquées.

3. Activités et salariés auxquels s'applique le dispositif

Le document élaboré par l'employeur définit les activités et les salariés auxquels s'applique le dispositif d'APLD.

Tout salarié lié par un contrat de travail à l'entreprise est éligible au dispositif, quelle que soit la nature de son contrat (*CDI, CDD, saisonniers, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation,...*) ou la durée ou l'organisation de travail (*temps plein, temps partiel, modulation du temps de travail, convention de forfait,...*).

Le dispositif d'APLD ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L.5122-1 du code du travail. En revanche, un employeur ayant recours au dispositif d'APLD pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L.5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, à l'exclusion du motif lié à la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'APLD ne peut être individualisé. Il peut s'appliquer sur un groupe identifié de salariés affectés à une même tâche au sein de l'entreprise ou d'un service ou d'une unité de travail.

4. Réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40% de la durée légale, ou d'une durée collective supérieure si les textes réglementaires à venir le

prévoient (en prolongement de l'ordonnance n°2020-346 du 27/03/2020). **Cette réduction s'apprécie sur la durée d'application du dispositif**, telle que prévue dans le document unilatéral de l'employeur.

La réduction de la durée du travail peut prendre la forme d'une réduction hebdomadaire d'activité ou conduire à une suspension temporaire d'activité.

La durée maximale visée à l'alinéa 1 ci-dessus peut être dépassée sur décision administrative dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise à justifier dans le document unilatéral de l'employeur et dans la limite de 50% de la durée légale ou d'une durée collective supérieure si les textes réglementaires à venir le prévoient (en prolongement de l'ordonnance n°2020-346 du 27/03/2020).

Afin que le dispositif spécifique d'activité partielle n'amène pas des salariés à être totalement exclus de toute activité professionnelle durant toute la durée du dispositif, avec toutes les conséquences financières que cela implique, les salariés à temps partiel ne pourront se voir appliquer une réduction du temps de travail supérieure à 40% de leur durée contractuelle, telle que prévue dans le contrat de travail. Cette réduction s'appréciant sur la durée d'application du dispositif.

5. Indemnisation des salariés

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70% de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L.3141-24 du code du travail ramené à un montant horaire 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 stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4.5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir une indemnisation du salarié supérieure au minimum légal.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée après consultation du CSE s'il existe.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du 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 suivantes :

*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.

6. Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

En application du présent accord, les engagements portent sur le maintien de l'emploi (non-recours à des licenciements économiques) des salariés, concernés ou non par le dispositif d'APLD, pendant la durée d'application de celui-ci dans l'entreprise ou l'établissement, telle que définie au point 2 ci-dessus.

En outre, les signataires du présent accord invitent les entreprises à **favoriser la mise en œuvre d'actions de formation sur le temps correspondant aux heures chômées pour les salariés entrant dans le champ du dispositif d'APLD.**

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'intérêt de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour investir dans le développement des compétences ou qualifications des salariés. L'OPCO compétent (AFDAS) permet de répondre aux attentes et besoins des entreprises et de leurs salariés, pendant ces périodes d'activité réduite, en proposant tout dispositif adapté.

En effet, les partenaires sociaux de la Branche rappellent les possibilités de mobiliser les ressources disponibles de l'opérateur de compétences (AFDAS) pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, dans le cadre notamment du FNE Formation « Rebond » si ce dispositif est prolongé au-delà du 31/12/2020 ou tout autre dispositif venant s'y substituer, ou en utilisant les fonds conventionnels.

Indépendamment de leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail) sont concernées, notamment toutes actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans :

- **Le plan de développement des compétences**, maintien dans l'emploi et adaptation à l'emploi.
- **Compte personnel de formation (CPF)**. En effet, dès lors qu'un salarié placé en APLD souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut décider de mobiliser son CPF. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, alors un « abondement CPF » de branche pourra être sollicité par l'entreprise.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la Branche interviendra auprès de l'OPCO compétent (AFDAS) pour obtenir des fonds supplémentaires si besoin en mobilisant les fonds conventionnels.

7. Autres engagements

A. Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les partenaires sociaux de la branche insistent auprès des entreprises à avoir le sens des responsabilités en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel et en appliquant un principe de modération des rémunérations, de quelle que nature qu'elles soient, des dirigeants et actionnaires de l'entreprise concernée.

B. Recours à la sous-traitance

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou à l'intérim pour remplacer des emplois qui sont en activité partielle.

8. Impacts du dispositif spécifique d'activité partielle

Il est rappelé que la réglementation en vigueur au moment de la signature dudit accord prévoit que le dispositif d'activité partielle n'a pas d'impact pour le salarié concernant :

- L'acquisition des congés payés
- L'ouverture des droits à la retraite
- Le maintien des garanties prévoyances et santé
- L'alimentation du compte CPF selon les dispositions en vigueur, comme si le salarié n'avait pas été placé en APLD
- L'ouverture éventuelle du droit au chômage
- Pas d'impacts sur les primes de fin d'année lorsqu'elles existent

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le dispositif d'APLD.

9. Modalités d'information

L'application du document fait l'objet d'une information au Comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe dans l'entreprise, tous les 3 mois.

Un bilan sur le respect des engagements prévus par le présent accord est transmis par l'employeur à l'autorité administrative, avant l'échéance de l'autorisation de 6 mois et avant toute demande de renouvellement éventuel.

Ce bilan sera transmis également à la CPPNI (via la FNHPA, partie patronale signataire, 105, rue La Fayette 75010 Paris) afin d'informer les organisations syndicales signataires de la mise en œuvre du dispositif dans la branche, et ce, tous les 6 mois. A cet égard, les partenaires sociaux de la Branche souhaitent ici préciser qu'ils seraient particulièrement sensibles et attentifs à toutes remontées chiffrées de la part de l'Administration du travail, sur l'utilisation du dispositif APLD par les entreprises de la Branche.

Les salariés sont informés des modalités d'application du dispositif d'APLD, selon les conditions propres à chaque structure.

Article 1-2 Procédure d'homologation

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative compétente, accompagné de l'avis préalable du CSE, lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

Conformément au décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, la décision d'homologation vaut autorisation de recourir à l'APDL pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné au paragraphe 6 de l'article 1-1 ci-dessus.

Il y a lieu à procédure d'homologation en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance. Il en est de même en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Dans tous les cas, le CSE, lorsqu'il existe, doit être préalablement informé et consulté. Le CSE est également informé de la décision d'homologation expresse ou implicite de l'autorité administrative par l'employeur.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut reprendre son projet de document et présenter une nouvelle demande modifiée, après avoir informé et consulté le CSE, s'il existe.

Les salariés sont informés de la décision d'homologation par voie d'affichage sur les lieux de travail ou par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

CHAPITRE II : DISPOSITIONS FINALES

Article 2-1 Entrée en vigueur et durée du présent Accord

Le présent accord entrera en vigueur **le 1^{er} janvier 2021**. Il est conclu pour une durée déterminée de 36 mois, date à laquelle il cessera de recevoir application.

Article 2-2 Extension du présent Accord - Révision- Dénonciation

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension selon les dispositions légales en vigueur à ce jour.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales en vigueur.

Article 2-3 Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 2-4 Suivi par la CPPNI de la Branche

Les membres de la CPPNI examineront, chaque année, l'application du présent accord dans la Branche HPA, sur la base notamment des bilans adressés par les entreprises tels que prévus à l'article 1-1 paragraphe 6 ci-dessus intitulé « Modalités d'information ».

Ainsi, il est convenu que la CPPNI de la Branche se réunira au plus tard un an après la signature du présent accord.

Selon les constats chiffrés qui seront faits sur le recours au dispositif d'APLD par les entreprises de la Branche, sur l'évolution de leurs situations économique et sociale et/ou éventuellement compte-tenu d'éventuels changements de réglementation, les partenaires sociaux de la Branche conviennent de se revoir autant que nécessaire afin d'adapter ou de modifier en conséquence le présent accord.

FAIT A PARIS, LE 21/12/2020

Pour les organisations syndicales représentatives de salariés :

INOVA CFE-CGC

FEDERATION DES SERVICES CFDT

CFTA/FO

Pour les organisations d'employeurs :

FNHPA