

Préambule

Diagnostic sur la situation économique

Depuis le début de la crise sanitaire liée au Covid 19, la société fait face à des difficultés financières sans précédent. L'activité est dans un tunnel, presque sans fin depuis mars 2020 ; Personne ne s'attendait à cette crise qui a touché le monde entier quasiment en même temps.

Les effets du confinement à l'échelle mondiale - et par conséquent de l'arrêt quasi-total des activités pour de nombreuses entreprises du tourisme – puis désormais crise du COVID avec fermeture des frontières, deuxième vague et protocole très stricte, sont nombreux.

Le tourisme fait probablement face à la pire épreuve de son histoire moderne et notre société en subit également les conséquences.

Les perspectives économiques pour les mois à venir ne sont pas du tout encourageantes car les frontières attendront encore plusieurs mois, parfois ouvrent pour refermer.

Les aides gouvernementales d'activité partielle (et d'exonération de charges pour un trimestre) ne suffisent pas à pallier cette crise financière sans précédent.

La société [compléter] subit des très graves difficultés économiques en comparant les chiffres de 2019 et ceux de 2020, posant les charges incompressibles avec les CA réduits à presque néant.

L'activité s'est effondrée sans perspective de reprise à court terme ni moyen terme.

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle pris en charge pour le tourisme à 100% jusqu'à fin décembre 2020 mis en place par les pouvoirs publics joue un rôle d'amortisseur social et a permis le maintien des salariés dans leurs emplois. En outre, le fonds FNE-formation, a permis de maintenir et développer les compétences. Ce dispositif mérite d'être poursuivi.

Mais l'absence de toute reprise et ce choc économique majeur est de nature à menacer dès janvier 2021. Il nous faut donc dans ce contexte très compliqué, et même dramatique, penser à long terme et tenter de préserver le plus largement possible les emplois car notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois.

[A détailler].

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2021 et potentiellement jusqu'en [compléter].

Le recours à l'activité partielle qui a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge de l'Etat et l'UNEDIC a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise. Ce dispositif avec remboursement de l'allocation à 100% n'est prévu que jusqu'au 31 décembre 2020 et va donc être modifié.

Le dispositif spécifique de l'APLD a été créé à compter du 1er juillet 2020 pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif permettra une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics que l'activité partielle classique dite de droit commun. Il autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40% de la durée légale du travail (exceptionnellement de 50%) sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'entreprise.

Forts de l'expérience positive qu'a représenté le recours à l'activité partielle, les partenaires sociaux des entreprises du Tourisme sont entrés en négociation et ont conclu un accord de branche le [...] permettant aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche [En cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise : ajouter « et après consultation du CSE »] est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise,

Les engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle sont développés à l'article 3 de ce présent document.

Article 1 - Champ d'application : activités et salariés concernés

OPTION N° 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD) et la durée de leur temps de travail, y compris les salariés en forfaits jours.

OPTION N°2

Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'entreprise / de l'établissement :

- Activités commerciales [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]
- Fonctions supports1 [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]
- Services administratifs comptables et RH [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]
- [Eventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés]

Tous les salariés de l'entreprise affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI).

Article 2 - Période de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif spécifique d'activité partielle APLD est sollicité du..... [compléter] au..... [Attention : par période de six mois maximums]. Le bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée s'appliquera au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

Le recours à l'APLD au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de six (6) mois dans les conditions décrites à l'article 10. Il ne pourra être recouru à l'APLD sur une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois continus ou discontinus.

Article 3 - Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle

En application de l'accord de branche, base de ce document unilatéral, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 3.1 de l'accord de branche.

Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé en préambule de ce document unilatéral et sont déterminés en tenant compte de la situation de l'entreprise.

3.1. Engagements en termes d'emploi

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'entreprise / de l'établissement [choisir] est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

L'entreprise s'engage donc à des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que toutes actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise. Ces engagements sont déterminés en tenant compte de la situation de l'entreprise visée dans le préambule.

Les engagements en matière d'emploi peuvent porter sur un périmètre plus restreint que l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise et portent uniquement sur les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée.

Durant l'application du dispositif de ce document unilatéral, l'employeur s'efforcera de ne pas procéder à des licenciements pour motif économique de salariés placés en APLD, au risque de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

Par ailleurs, dans le cas où la gravité de la situation économique de l'entreprise contraindrait cette dernière à réduire ses effectifs, l'employeur privilégiera le recours aux départs volontaires avant d'envisager un PSE, ces mesures seront prises dès lors que la survie de l'activité en dépend.

Conformément au décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020, les actions spécifiques de maintien dans l'emploi prévues par l'employeur s'imposent sauf :

- Si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le préambule et le diagnostic présent et futur de la situation financière de l'entreprise visé dans le préambule
- Si l'accord devient incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe (selon les décrets. n° 2020-926, 28 juill. 2020, JO 30 juill., art. 2 prévoyant une baisse de chiffre d'affaires de 30 % ou une réduction de 30% de la rentabilité de l'entreprise sur 1 trimestre depuis la mise en place de l'accord APLD.

3.2. Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation

[Dans le cas d'une stricte application de l'accord de branche]

L'employeur convient de l'importance de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité de son entreprise dès la reprise du tourisme afin notamment de former les salariés aux modes de voyages et destination de demain, à la RSE, aux interactions entre locaux, touristes et industries touristiques, à la digitalisation, aux enjeux environnementaux et socio-économiques.

À ce titre, l'employeur mettra en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. 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, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son Compte Personnel de Formation 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).

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif de l'activité partielle de longue durée peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...).

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle qui réalise pendant cette période, une ou plusieurs formations doit mobiliser son compte personnel formation (CPF). Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences (**OPCO Mobilités**)

[En présence d'un (CSE)]

Le Comité Social et Économique (CSE) est informé :

- du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences
- et du nombre de bénéficiaires d'un entretien professionnel

Article 4 - Mobilisation des congés payés et des jours de repos

Préalablement ou concomitamment à la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée, les salariés bénéficiaires sont incités à prendre leurs congés payés acquis et leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté...).

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi, il fixe la date de départ, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur. Il doit notamment permettre au salarié de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum douze (12) jours ouvrables de congés payés, pendant la période légale de prise des congés payés, conformément aux dispositions de la convention collective applicable et de l'accord d'entreprise s'il existe.

Article 5 - Réduction de l'horaire de travail

Dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée, l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1 de ce document unilatéral sera réduit de **X% (maximum 50%)** en deçà de la durée légale du travail.

La situation particulière justifiant cette réduction supérieure **pour être de 50%** est justifiée par les circonstances exceptionnelles suivantes au sein de l'entreprise : **[compléter]**

La réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non, appréciés sur la durée totale du document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8.

La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Article 6 - Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif

Le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (ci-dessous « rémunération brute mensuelle ») et dans les conditions fixées par la loi et le décret N° 2020 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100% de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement dans l'APLD de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 SMIC (soit 6 927,39 € mensuels au 1er janvier 2020).

Conformément à l'article 7 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 euros.

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

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou 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.

Les salariés concernés par la mise en place du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée conserveront le bénéfice de :

- L'acquisition des droits à congés payés,
- L'ouverture des droits à pension de retraite,
- L'acquisition de points de retraite complémentaire dans les conditions fixées par l'AGIRC-ARRCO,
- Les garanties de prévoyance accordées dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires et les articles 49 à 51 de la Convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme,

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

Article 7 - Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise

Les **dirigeants salariés/ mandataires sociaux / actionnaires** ont le sens des responsabilités en faisant preuve de cohérence dans leur politique de rémunération et s'engagent à un juste effort de modération salariale comme suit :

[A ajouter pour les SARL]

Cette stipulation s'applique également aux salariés gérants et cogérants des SARL.

[A ajouter dans les SAS]

Cette stipulation s'applique également aux salariés présidents et associés des SAS.

[A ajouter dans les entreprises cotées]

Cette stipulation s'applique également aux salariés figurant sur la liste des dirigeants figurant dans les rapports publiés.

La question des dividendes a été examinée par **[le conseil d'administration, le conseil de surveillance... – préciser]** en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés. **[Compléter en précisant la nature des efforts ou l'absence d'efforts]**

Article 8 - Modalités d'information des salariés, du Comité Social et Economique et de l'administration

Préalablement à l'élaboration de ce document unilatéral établi sur la base de l'accord de branche, l'employeur a consulté le CSE (lorsqu'il existe) et a sollicité son avis. La demande d'homologation présentée à la Direccte est accompagnée de l'avis rendu par ce comité.

Cette consultation aura également lieu en cas de renouvellement de la demande d'homologation.

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise etc.

L'employeur informera individuellement les salariés au moins 5 jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif d'activité partielle de longue durée par écrit (e-mail ou courrier ou tout moyen permettant de s'assurer de sa bonne réception par le salarié.).

[En présence d'un CSE]

Le comité social et économique (CSE) reçoit au moins tous les deux (2) mois les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par le DSAP ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Conformément à l'article 10, un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l'article 3 est également transmis au CSE puis à l'autorité administrative au moins tous les six (6) mois et avant toute demande de renouvellement de l'activité partielle.

Enfin, le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (e-mail) et affiché sur les lieux de travail.

Cette communication et cet affichage feront état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

Article 9 - Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Entrée en vigueur

Le présent document unilatéral entrera en vigueur au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

Durée du document unilatéral

Sa durée est de X mois (maximum 6 mois) (renouvelable pour une période équivalente, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs).

Article 10 - Demande d'homologation

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (article R.5122-26 du Code du travail).

[A compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique (CSE), ou à défaut, de la convocation du CSE.

L'entreprise transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité administrative notifiera par voie dématérialisée sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un (21) jours à compter de la réception de la demande complète.

La décision d'homologation ou de validation vaudra autorisation d'activité partielle de longue durée pour une durée de X mois (durée visée à l'article 9) (maximum six mois). Le silence gardé par la Direccte pendant le délai de 21 jours vaudra décision d'acceptation de validation et d'homologation.

La décision prise par la Direccte, qu'elle soit tacite ou explicite, sera notifiée au CSE

[A compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

L'autorité administrative notifie sa décision au CSE, dans les mêmes délais.

La décision administrative de validation ou de refus de validation de l'accord collectif sera transmise au CSE lorsqu'il existe :

- soit par l'administration lorsque celle-ci rend une décision explicite ;
- soit, en cas de décision positive implicite de l'administration, par l'employeur qui leur transmet une copie de la demande de validation.

La procédure d'homologation pourra être renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

En cas de demande de renouvellement de l'APLD (au bout de 6 mois), l'employeur transmettra le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

La décision d'homologation ou de validation vaudra autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois. L'autorisation sera éventuellement renouvelée par période de six (6) mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif de l'APLD, portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, 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'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

[Article 11 - Publicité et transmission à la CPPNI](#)

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (e-mail...) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission Paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle à l'adresse suivante : cppni@entreprisesduvoyage.org

Fait à **XXX**, le

Signatures