

Avenant n° 67 du 3 juin 2021
relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2150751M

IDCC : 1790

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SNDLL ;

SNELAC ;

SLA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA spectacle ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord, qui s'inscrit dans le cadre 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 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, a pour objectif de permettre aux entreprises de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels de faire face à une baisse durable de l'activité, par la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée.

Cet accord est établi conformément aux dispositions du diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité :

Touchés de plein fouet par la crise sanitaire et économique, les sites de loisirs et de culture sont aujourd'hui en péril. Au 31 décembre 2020, ils avaient, en moyenne, subi une baisse considérable de leur chiffre d'affaires par rapport à 2019.

Au moment de l'interdiction d'exploiter (cf. arrêté du 15 mars 2020), la quasi-totalité des entreprises de la branche n'avait pas généré de chiffre d'affaires depuis le 30 septembre 2019. Ces entreprises n'avaient donc généré aucun chiffre d'affaires pendant près de 9 mois lorsque, après

le 2 juin 2020, elles ont été autorisées à reprendre une activité réduite par la mise en œuvre d'un plan de sécurité sanitaire très strict.

La fermeture a aggravé leur situation de trésorerie alors que, dans le même temps, elles devaient faire face aux charges fixes de leur structure et aux coûts des travaux et investissements engagés pendant l'intersaison précédente.

Sur la période allant du 2 juin au 30 septembre 2020, les sites ont dû, d'une part assumer ces coûts et supporter les délais de mise en place du protocole de sécurité sanitaire, et d'autre part adapter leur offre aux contraintes sanitaires. Les restrictions sanitaires ont eu pour conséquence une diminution de la jauge maximale de fréquentation. La baisse de fréquentation a été accrue par le fait que les autres acteurs du tourisme étaient eux-mêmes affectés par la crise et ses conséquences.

Les sites de loisirs et de culture ont à nouveau dû fermer le 30 octobre 2020. À la signature de ce présent avenant, la date de leur réouverture reste très incertaine en raison de l'évolution de la situation sanitaire du pays.

Les perspectives économiques pour les mois à venir ne sont pas encourageantes, l'ouverture au public est conditionnée à l'application d'un protocole de sécurité sanitaire strict, ainsi qu'à de nombreuses contraintes d'exploitation (jauge de fréquentation, activités maintenues fermées, etc.)

Par ailleurs, les autorisations d'ouverture et les obligations de fermeture ont généré une aggravation du contexte économique et social des entreprises de la branche, notamment en termes de recrutement des effectifs nécessaires à la reprise d'activité.

Au jour de la signature du présent document, les aides gouvernementales (activité partielle, d'exonération de charges, fonds de solidarité et fonds de compensation de charges fixes) ne suffisent pas à pallier, sur le moyen et le long terme, cette crise économique et sociale sans précédent.

Le modèle économique des entreprises de la branche repose sur système de réinvestissement régulier dans les attractions/événements proposés aux visiteurs. Les dettes contractées par les entreprises, ajoutées à la diminution drastique de trésorerie font obstacle à ce fonctionnement ordinairement rentable.

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle de droit commun, pris en charge à 100 % pour le secteur protégé du tourisme au jour de la signature du présent accord, 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 de développer les compétences internes des salariés des entreprises. Ce dispositif mérite d'être poursuivi et plus largement utilisé.

Conscients de ce contexte difficile, les partenaires sociaux ont souhaité, par le présent accord, préserver le plus largement possible les emplois présents au sein de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Cet accord vise à encadrer conventionnellement le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée, dans le but d'accompagner les entreprises connaissant une baisse d'activité durable, mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité sur le long terme. Ce dispositif autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40 % de la durée légale du travail (et exceptionnellement de 50 %), sous réserve d'engagements en termes de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. L'activité partielle de longue durée permettra de garantir une indemnisation des salariés et d'affirmer la volonté des entreprises de réaliser des actions de formation professionnelle.

Afin d'accompagner au mieux l'ensemble des parties dans la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée, les partenaires sociaux souhaitent inciter les entreprises à partager les

efforts, notamment en appliquant un principe de modération salariale aux dirigeants et de modération des redevances aux actionnaires.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (IDCC 1790).

Article 2 | Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de permettre aux employeurs des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, faisant face à une baisse durable d'activité, de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée. Il définit ses conditions et modalités pratiques. En contrepartie, il précise les engagements souscrits par les entreprises souhaitant bénéficier de ce dispositif.

En l'absence d'accord collectif d'établissement ou d'entreprise, l'employeur s'appuie sur le présent avenant pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre d'activité réduite pour le maintien en emploi dans son entreprise. Lorsqu'il existe, le comité social et économique est préalablement consulté sur le document unilatéral.

Article 3 | Réduction maximale de l'horaire de travail

3.1. Principe général de réduction de l'horaire de travail

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de l'horaire légal du salarié. Elle s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le présent accord. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite de la réduction de l'horaire de travail ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, notamment en fonction des contraintes sanitaires liées à la réouverture et à la capacité d'accueil de chaque site, sur décision de l'autorité administrative, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de l'horaire légal du salarié.

Sauf accord exprès du salarié bénéficiaire du dispositif d'activité partielle de longue durée, l'entreprise ne peut imposer, au cours d'une même journée, un travail continu d'une durée inférieure à 3 heures consécutives.

Dans la mesure du possible, le salarié devra être informé des modalités de mise en œuvre et de la forme que prendra pour lui la réduction de son activité sous un délai de prévenance raisonnable.

Le délai de prévenance de placement des salariés en APLD doit s'entendre en un délai raisonnable permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle du salarié. Ce délai est présumé raisonnable lorsqu'il est d'un minimum de 72 heures. Dans l'hypothèse d'un motif impérieux, ce délai peut être réduit de la durée nécessaire provoquée par les circonstances rencontrées.

Compte tenu des différents modes d'organisation du temps de travail utilisés dans les entreprises de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, il est rappelé que, conformément à l'article L. 5122-1 du code du travail, la réduction collective du temps de travail peut être organisée de manière alternative au sein du service concerné. En conséquence, il est possible sur la durée d'application du dispositif d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond défini dans le présent article.

Ainsi, pour les entreprises qui ont ordinairement recours à la modulation du temps de travail, il est possible, pour les salariés concernés, de recourir au dispositif de manière alternative, en res-

pectant les dispositions de l'avenant n° 41 relatif au temps de travail à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturel.

Exemple 1 : salarié à temps plein avec une durée moyenne de présence en entreprise.

Pour une application du dispositif APLD d'une durée de 6 mois, concernant des salariés à 35 heures, l'activité du salarié peut être réduite de 14 heures par semaine pendant 6 mois, soit un temps de travail de 21 heures.

Exemple 2 : salarié à temps plein placé alternativement en APLD.

Pour une application du dispositif APLD d'une durée de 1 an, pour des salariés à 35 heures, l'activité du salarié peut être suspendue pendant 3 mois et revenir à un temps plein pendant 2 mois puis 7 mois à temps partiel de telle façon que sur 1 an le salarié travaille au moins 964 heures (= 60 % de 1 607 heures).

Pour les contrats à temps partiel, cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné, sur la durée d'application de son contrat de travail. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont souhaité laisser la possibilité aux entreprises d'aménager la réduction maximale de l'horaire de travail du salarié à temps partiel au prorata de sa quotité de travail initiale.

Exemple : réduction d'activité avec ou sans proratisation.

Pour une application du dispositif APLD avec une réduction maximale de l'horaire de travail de 40 %, dans une entreprise qui emploient plusieurs salariés à temps partiel, à 28 heures par semaine (soit 80 % de 35 heures).

– option 1 : Le document unilatéral prévoit une clause de proratisation : dans ce cas, la réduction d'activité maximale serait de 32 % (= 80 % × 40 %), soit 11,2 heures.

– option 2 : sans clause de proratisation dans le document unilatéral, la réduction d'activité maximale sera de 14 heures (= 40 % × 35).

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 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple : durée d'indemnisation au titre de l'APLD d'un salarié au forfait-jour.

Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine : 4 jours × 3,5 heures = 14 heures à indemniser.

En outre, il est rappelé que les cadres dirigeants peuvent être intégrés dans les accords ou document unilatéraux APLD pour les suspensions totales de l'activité. En application de l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 modifié, les périodes de simples réductions horaires ne pourront donner lieu à APLD pour les cadres dirigeants.

3.2. Modalités d'indemnisation

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 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. Conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail, la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

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.

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 (Smic).

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 €.

Ces modalités peuvent être amenées à suivre les éventuelles modifications légales ou réglementaires. Dans une telle hypothèse, les entreprises relevant du présent champ d'application défini à l'article 1^{er} informeront le CSE, s'il existe, dans les meilleurs délais et les salariés par tous moyens au moins 5 jours avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

Article 4 | Activités et salariés concernés par le dispositif

4.1. Principe général

Tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail durant l'application du dispositif ont vocation à bénéficier du présent dispositif spécifique d'activité partielle. Ainsi, sont également concernés les salariés qui auront fait l'objet d'un recrutement pendant la période d'application du dispositif.

Le dispositif peut concerner tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement, à charge de préciser dans le document unilatéral les services concernés par la réduction collective de l'horaire de travail.

4.2. Délimitation du dispositif par le document unilatéral

Dans l'entreprise ou l'établissement, conformément à l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral détermine les activités et/ou le ou les services concerné(s) et les salariés auxquels s'applique ce dispositif. Le document unilatéral précisera si l'entreprise ou une partie de l'entreprise, l'établissement ou une partie de l'établissement est concerné, quel que soit l'emploi.

Dans le cas où seulement une partie de l'entreprise est concernée par la mise en place de l'activité partielle longue durée, seuls les salariés concernés bénéficient des engagements et contreparties prévus au présent accord.

Le dispositif peut concerner tout type d'emploi, y compris les salariés bénéficiant d'une convention de forfait, et ce, quelle que soit l'organisation du temps de travail.

L'employeur devra veiller à rechercher une équité de traitement pour l'ensemble de ses salariés, y compris par une rotation des effectifs.

L'employeur ne peut pas, sur une même période et pour un même salarié, bénéficier du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi et du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail. Cependant, l'employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour

l'un des motifs prévus aux 2° à 5°, conformément à l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Article 5 | *Durée d'application du dispositif*

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité partielle de longue durée dans l'entreprise ou dans l'établissement.

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif d'activité partielle prévu par le présent accord collectif ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice du présent dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six (36) mois consécutifs.

Article 6 | *Modalités de mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée*

6.1. Élaboration du document unilatéral

Le recours au dispositif d'activité partielle longue durée requiert l'élaboration et l'homologation d'un document, qui doit préciser les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations du présent accord de branche.

Ce document doit prévoir dans son préambule un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise, et déterminer les éléments suivants :

- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, selon un rythme au moins trimestriel.

Ce document est élaboré par l'employeur, après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe. Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par le présent accord de branche et sous réserve de l'homologation par l'autorité administrative.

6.2. Procédure d'homologation du document élaboré par l'employeur

L'employeur adresse la demande d'homologation du document au préfet du département où est implanté l'établissement ou l'entreprise concernée.

Lorsque le document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur adresse sa demande unique d'homologation au titre de l'ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l'un des établissements concernés. Toutefois, dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle spécifique reste confié au préfet de département où est implanté l'établissement concerné.

La demande d'homologation est adressée par voie dématérialisée. Elle est accompagnée du document élaboré par l'employeur et, s'il existe, de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique.

L'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur en application du présent accord de branche, après avoir vérifié :

- la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe ;
- la présence de l'ensemble des mentions obligatoires ;
- la conformité aux stipulations de l'accord de branche ;
- la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi.

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du document. L'absence de retour de sa part à l'issue de ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

La décision d'homologation est notifiée à l'employeur par voie dématérialisée. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique s'il existe. En cas de décision d'homologation tacite, l'employeur doit transmettre la copie de la demande d'homologation, accompagnée de l'accusé de réception, au comité social et économique s'il existe.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Cette procédure d'homologation doit être renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

Article 6.3 | Bilan et contrôle des engagements souscrits par l'employeur

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect des engagements qu'il a souscrits. Ce bilan est 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 comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

Les engagements en termes de maintien dans l'emploi souscrits par l'employeur doivent porter sur les emplois dont le périmètre est défini à l'article 7 du présent accord de branche.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de respecter les engagements pris en termes de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle afin de préserver les emplois et assurer le maintien et le développement des compétences au sein de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

En cas de non-respect des engagements souscrits par l'employeur en matière d'emploi et de formation professionnelle durant la période de recours à l'activité partielle de longue durée, l'autorité administrative peut décider de suspendre le paiement de l'allocation d'activité partielle.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de maintenir un dialogue avec l'autorité administrative et invitent les établissements et les entreprises à se rapprocher de l'autorité administrative en cas de difficultés à respecter les engagements souscrits ou en cas de dégradation de la situation économique et financière de l'établissement ou de l'entreprise pour trouver des solutions de nature à préserver les emplois.

7.1. Maintien dans l'emploi

Les partenaires sociaux rappellent que l'enjeu de ce dispositif est la préservation des emplois dans le secteur durant le temps de la crise actuelle.

Les entreprises ou établissements qui mettent en place le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, s'engagent obligatoirement à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique, tels que définis à l'article L. 1233-3 du code du travail dans les conditions suivantes. Cela inclut l'impossibilité de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) sauf si le seul volet du PSE est un plan de départ volontaire (PDV).

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 ou aux ruptures conventionnelles collectives, ces mesures seront prises dès lors que la survie de l'activité en dépend.

Compte tenu des difficultés obérées des entreprises de la branche des espaces de loisirs d'attractions et culturels, notamment en termes de perspectives de relance de leurs activités, les entreprises s'engagent à porter une attention particulière aux formations nécessaires à la sauvegarde et à la relance de leurs activités, afin de maintenir dans l'emploi le maximum de salariés.

À ces fins, les partenaires sociaux ont conclu l'avenant n° 66 relatif à la reconversion ou promotion par alternance, dans le but de soutenir les entreprises et les salariés dans leurs démarches de promotion par alternance ainsi qu'en favorisant les formations visant une reconversion professionnelle.

La commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF) a porté une attention particulière à la liste des certifications éligibles au dispositif de « Pro-A », en identifiant les métiers nécessaires à la sauvegarde des activités du secteur des ELAC. La conclusion de cet accord permet aux salariés de la branche d'accéder à des formations certifiantes à travers le dispositif de « Pro-A », et ainsi d'augmenter leur employabilité au sein du secteur au moyen d'acquisition de compétences en adéquation avec les besoins de leurs employeurs.

Les signataires souhaitent également rappeler aux entreprises l'existence du « Projet de transition professionnelle », dispositif accessible via le compte personnel de formation permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Par ailleurs, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences AFDAS et des subventions publiques dédiées à la formation (fonds national de l'emploi et autres dispositifs analogues), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent rappeler la possibilité pour les entreprises de la branche de solliciter auprès de l'OPCO AFDAS des prestations de conseil en ressources humaines (dispositif « appui-conseil ») afin de bénéficier d'un accompagnement personnalisé en gestion de leurs ressources humaines, adapté au contexte de reprise d'activité post-crise sanitaire. Les entreprises de moins de 50 salariés (soit 90 % des entreprises de la branche) bénéficient d'un financement total de la prestation. Cette prestation d'appui-conseil est financée par l'OPCO AFDAS dans le cadre de l'EDEC culture, création, communication, sport et tourisme et cofinancée au titre du plan d'investissement dans les compétences (PIC).

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 le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, paru au *Journal officiel* du 30 juillet, article 2, prévoyant une baisse de chiffre d'affaires de 30 % ou une réduction de 30 % de la rentabilité de l'entreprise sur un trimestre depuis la mise en place de l'accord APLD).

7.2. Formation professionnelle

Les partenaires sociaux reconnaissent que la formation professionnelle est un outil essentiel pour permettre aux salariés de maintenir et de développer leurs compétences. D'autre part, la formation professionnelle peut constituer un moyen utile de prévention des risques psychosociaux, au sens où elle permet au salarié de conserver un lien avec son entreprise, et plus largement avec le monde professionnel.

À ce titre, ils relèvent que les périodes d'activité partielle constituent une occasion pour mettre en œuvre des actions de formation professionnelle, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre d'un plan de développement des compétences ou par la mobilisation du compte personnel de formation.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les formations accessibles via le compte personnel de formation du salarié peuvent être cofinancées par l'entreprise. Par ailleurs, dans le cas où le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du compte personnel de formation, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences (OPCO AFDAS).

Dans le cadre du recours à l'activité partielle de longue durée et afin d'anticiper et préparer le retour progressif à une activité normale, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à mettre en place des actions de formation sous convention FNE et/ou dans le cadre du plan de développement des compétences.

Afin de favoriser le recours à la formation professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu d'affecter les fonds conventionnels de branche au reste à charge des coûts pédagogiques des formations initiées sous convention FNE.

À ce titre, il est notamment rappelé que l'OPCO AFDAS se tient à la disposition des entreprises de la branche pour les accompagner dans leurs démarches liées à la mise en place d'actions de formation, notamment en mettant à la disposition des entreprises un référencement de l'offre de formation à distance (disponible sur le lien suivant : <https://www.afdas.com/offres-formation-distanciel-entreprises-particuliers>).

Parallèlement, les partenaires sociaux entendent poursuivre les travaux et réflexions interbranches engagés dans le cadre de l'EDEC culture, création, communication, sport et tourisme en faveur du développement de l'emploi et des compétences, et souhaitent s'inscrire, le cas échéant, dans les actions de diagnostics mobilisées dans le cadre des observatoires prospectifs des métiers, des qualifications et des compétences. Ces diagnostics visent à disposer de données pour évaluer l'impact de la crise, à identifier les stratégies de sortie de crise et de relance, à anticiper des besoins en emplois et en compétences et à proposer des actions de formation et de reconversion.

Enfin, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de faciliter l'information à destination des entreprises et des salariés de la branche, quant à l'ensemble des dispositifs de formation

professionnelle mis à disposition par l'État, l'OPCO AFDAS ou directement par la branche en tant qu'entité certificatrice de titres et certificats de qualification professionnelle, en alimentant régulièrement le site internet dédié à la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, ainsi qu'en relayant ces informations sur les réseaux sociaux.

7.3. Autres engagements

a) Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Dans le cas où la catégorie des cadres dirigeants est désignée comme bénéficiaire du dispositif d'activité partielle de longue durée, les partenaires sociaux souhaitent inciter les entreprises à prendre part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel, notamment en appliquant un principe de modération salariale aux dirigeants, et ce durant toute la période d'indemnisation.

Les efforts proportionnés des instances dirigeantes feront l'objet d'une présentation ou d'un point particulier au comité social et économique (lorsque cette instance existe), aux instances représentatives du personnel ou directement aux salariés, sous forme d'information écrite, si les deux niveaux de représentation du personnel précédents n'existent pas au sein de l'entreprise.

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. En d'autres termes, l'entreprise s'engage à ne pas recourir à la sous-traitance de compétences dont elle dispose déjà en interne.

c) 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, en fonction des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sous réserve des dispositions des organisations patronales et salariales confédérales gestionnaires des régimes de retraite complémentaire :
- la totalité des heures chômées. Elle est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celles-ci sont proportionnelles à la durée de la présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, l'assiette à prendre en compte est celle avant mise en APLD :
- l'alimentation du compte CPF selon les dispositions en vigueur :
- le maintien des garanties prévoyance et santé, sous réserve des dispositions législatives et contractuelles applicables.

En ce qui concerne les garanties de prévoyance et de santé, l'entreprise s'assurera auprès de son(ses) organisme(s) que les salariés positionnés en activité partielle bénéficieront de la même couverture de prévoyance et de complémentaire santé mise en place dans l'entreprise qu'en période d'activité normale. Dans ce cadre, les salariés positionnés en activité partielle ou qui ont été positionnés en activité partielle pendant la période servant de référence pour le calcul des prestations verront leur salaire reconstitué comme s'ils avaient travaillé selon leur horaire contractuel de leur établissement.

d) Personnes vulnérables

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les partenaires sociaux souhaitent inciter les personnes à prendre connaissance de la liste des vulnérabilités à la « Covid-19 ».

Il est également rappelé que le dispositif *ad hoc* pour les salariés vulnérables ou parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, est indépendant du dispositif APLD.

Ainsi :

- un salarié n'étant pas inclus dans le périmètre APLD peut être placé en « activité partielle garde d'enfants/vulnérables » ;
- si un salarié inclus dans le périmètre APLD est placé en « activité partielle garde d'enfants/vulnérables », la durée de son placement dans ce dispositif n'est pas comptabilisée dans le décompte de la réduction d'activité plafonnée à 40 %.

Le salarié percevra une indemnité de circonstance, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

7.4. Périmètre des engagements

Il est rappelé que les engagements souscrits par les entreprises ne concernent que les salariés qui sont effectivement placés en position d'activité partielle de longue durée.

Article 8 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la composition de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels dont 90 % des entreprises comptent moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9 | Information des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel

Les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont consultées sur les mesures d'activité partielle. Lorsque aucune instance représentative du personnel n'est élue, les salariés sont informés individuellement et au moins 5 jours francs avant leur entrée dans le dispositif d'activité partielle de longue durée par écrit (courriel ou courrier).

L'employeur fournit au minimum tous les 3 mois au comité social et économique (CSE), s'il existe, et/ou aux instances représentatives du personnel (IRP) lorsqu'elles existent, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'APLD ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD ;
- les activités/services 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 de l'entreprise ou de l'établissement ;
- le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Un bilan est adressé tous les 6 mois à la DIRECCTE en vue du renouvellement de l'autorisation d'APLD.

Article 10 | Suivi de l'accord

Les parties signataires rappellent leur volonté d'assurer un suivi régulier de la mise en œuvre du présent accord. Ils reconnaissent que ce suivi est indispensable compte tenu de l'impossibilité d'anticiper avec précision l'évolution de la situation et les incidences de la période de crise actuelle.

Lors de chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), si l'évolution de la situation du secteur le justifie, ou au moins une fois tous les 3 mois, le collège employeur informe les organisations syndicales sur les conditions de mise en œuvre du présent accord. Un point dédié à la mise en œuvre du présent accord est alors fixé à l'ordre du jour de la CPPNI. Dans la mesure du possible, cet ordre du jour, accompagné le cas échéant de documents d'information, est adressé aux membres de la commission, par voie électronique, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion et au plus tard, 1 semaine avant toute réunion.

Les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe relatifs à l'activité partielle de longue durée ainsi que les documents unilatéraux homologués seront adressés, pour information, aux membres de la CPPNI. À cette fin, les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe ainsi que les documents unilatéraux doivent être préalablement transmis par voie électronique à l'adresse suivante : elac@snelac.com.

Les partenaires sociaux prévoient ainsi de se réunir tous les 3 mois à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord afin de réaliser un bilan de la mise en œuvre du présent accord, apprécier les besoins réels du secteur en fonction de l'évolution de la situation économique et, le cas échéant, réviser les modalités de mise en œuvre du présent dispositif d'activité partielle de longue durée. Ce bilan permettra notamment d'identifier le taux de recours à ce dispositif au sein de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, et de faire le point sur la mise en œuvre des engagements pris en contrepartie du recours au présent dispositif.

Article 11 | Entrée en vigueur et durée d'application

Le présent accord et son annexe entrent en vigueur au lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. Il est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents susvisés à l'article 6, élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 12 | Révision

Le présent accord et ses annexes pourront être révisés dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 13 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 juin 2021.

(Suivent les signatures.)