

Accord du 2 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable dans la branche ferroviaire

Préambule

La crise sanitaire exceptionnelle traversée actuellement par la France affecte profondément l'activité économique nationale. Cette situation a entraîné une hausse du recours au dispositif d'activité partielle.

Certains secteurs sont plus particulièrement touchés par l'impact de l'épidémie sur leurs salariés.

Pendant la crise sanitaire, il apparaît que la quasi-totalité des entreprises de la branche ferroviaire ont eu recours à l'activité partielle, certaines entreprises ayant suspendu la totalité de leurs activités.

Le trafic, que ce soit au niveau du fret ou du transport de voyageurs, est très en dessous de la normale. Toutes les entreprises de la branche sont fortement impactées. Pour les services aux voyageurs, les pertes de recettes commerciales sont donc très importantes tant par la réduction du nombre de voyageurs que par la baisse du prix moyen des billets. Les entreprises de la branche ferroviaire n'ont pas de visibilité sur un retour à la normale de leur activité.

L'INSEE dans sa note de conjoncture du 8 septembre 2020 souligne que le secteur des services transports est marqué par une très forte perte d'activités au deuxième trimestre puis par un rythme de reprise moindre que dans les autres secteurs.

Par ailleurs, les études académiques qui analysent l'effet d'une pandémie comparable à celle de la Covid-19 sur la croissance indiquent au mieux un retour à une activité normale au bout de deux ans. Cependant, en cas de nouveaux phénomènes épidémiques, la reprise serait mécaniquement encore plus lente et l'activité des entreprises durablement atteinte.

Ainsi, cette crise sanitaire, grave et inédite, commande d'accompagner les baisses durables d'activité des entreprises et de faire de la défense de l'emploi, du maintien et du développement des compétences une priorité absolue.

Dans une perspective de reprise d'activité, et d'accompagnement des entreprises dans un retour progressif à la situation économique antérieure, un dispositif spécifique d'activité partielle a donc été créé par l'article 53 de la loi 2020-734 du 17 juin 2020 « *relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne* ».

C'est dans le contexte de cette crise sanitaire liée à la pandémie du Covid-19, dont les conséquences atteignent directement les entreprises de la branche ferroviaire, que les partenaires sociaux, soucieux de prendre en compte cette situation particulière, permettent, aux entreprises de la branche, de recourir à ce dispositif spécifique d'activité partielle.

Ce dispositif spécifique permet aux entreprises confrontées à une réduction durable de leur activité de diminuer l'horaire de travail de leurs salariés, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. En l'état des dispositions applicables, les employeurs bénéficient en contrepartie de ces engagements d'une allocation versée par l'Etat de 60 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC ; le montant de l'indemnité d'activité partielle versé au salarié est *a minima* de 70 % de la rémunération brute horaire par heure chômée.

Les partenaires sociaux considèrent que les dispositifs d'activité partielle de droit commun, n'offrent pas les mêmes garanties aux entreprises et aux salariés et risquent d'être insuffisants au regard des enjeux et de la situation précédemment évoqués. C'est pourquoi, les partenaires sociaux permettent aux entreprises de la branche de disposer de l'activité partielle de longue durée plus adapté.

Le présent accord a pour objet de définir, au niveau de la branche, le socle du dispositif d'activité partielle de longue durée afin de préciser les modalités de recours à ce dispositif tout en prenant en compte la réalité applicable à l'ensemble des entreprises de la branche ferroviaire quels que soient leur taille, leurs activités et leurs modèles d'organisation.

Ce dispositif de branche, pour être mis en œuvre, doit s'accompagner d'un document unilatéral réalisé par l'entreprise et dont le contenu et les conditions de validité sont détaillés au titre 2 du présent accord.

Pour rappel, ce dispositif spécifique peut également être mis en œuvre par la voie, qui doit être privilégiée, de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe. Il est rappelé que l'accord de branche joue exclusivement un rôle supplétif conformément à l'article L.2253-3 du code du travail.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur peut prévoir notamment :

- une meilleure indemnisation des salariés concernés,
- des engagements de maintien dans l'emploi au-delà des salariés auxquels s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle,
- des engagements autres.

À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement. Ces négociations d'entreprise ou d'établissement peuvent donc aboutir à un accord, dans le respect des textes réglementaires fixant les dispositions obligatoires et facultatives.

Article 1 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de la branche ferroviaire, pour tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...)

En fonction de la réalité décrite dans le diagnostic qui sert à établir le préambule du document unilatéral visé au Titre 2 du présent accord, adopté conformément aux dispositions du présent accord et homologué par l'autorité administrative compétente, les entreprises de la branche définissent les activités et les salariés effectivement concernés par le dispositif et leurs engagements.

Article 2 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 30 juin 2025 afin de permettre une mise en œuvre de ce dispositif, la plus optimale possible, selon les situations rencontrées par les entreprises. Il est souligné que conformément à la loi n° 2020-743 du 17 juin 2020, les documents visés au Titre 2 du présent accord, établis sur le fondement du présent accord doivent être transmis à l'autorité administrative au plus tard le 30 juin 2022.

Cet accord cesse de produire tout effet à son terme.

Article 3 : Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 4 : Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ferroviaire. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 : Publicité et dépôt

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2, L. 2261-15 et suivants du code du travail.

TITRE I : LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF SPÉCIFIQUE D'ACTIVITÉ PARTIELLE EN CAS DE RÉDUCTION D'ACTIVITÉ DURABLE

Les employeurs de la branche ferroviaire confrontés à une réduction durable d'activité peuvent recourir au dispositif spécifique d'activité partielle dans les conditions de mise en œuvre décrites ci-après.

Article 6 : Réduction maximale de l'horaire de travail

Le dispositif spécifique d'activité partielle permet aux entreprises de la branche ferroviaire confrontées à une baisse durable d'activité de réduire l'horaire de travail pour tout ou partie de leurs salariés.

Cette réduction est précisée dans le document visé au Titre 2 du présent accord, établi par chaque employeur étant précisée qu'elle ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.

La limite maximale fixée au précédent alinéa peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement. Cette dernière doit être précisée dans le document établi par l'employeur. Dans ce cas, la réduction de l'horaire de travail ne peut toutefois excéder 50 % de la durée légale.

La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle telle que prévue dans le document visé au Titre 2 du présent accord.

Les entreprises de la branche adaptent la charge de travail des salariés, ainsi que les objectifs individuels, afin de prendre en compte la mise en œuvre de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable. Les salariés relevant d'une convention de forfait en jours bénéficient des mêmes dispositions.

Article 7 : Engagements en matière de maintien dans l'emploi

En contrepartie de ces mesures, les employeurs de la branche du ferroviaire s'engagent à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique à travers la mise en œuvre de plans de sauvegarde de l'emploi visant les salariés auxquels s'applique le dispositif spécifique d'activité en cas de réduction d'activité durable, pendant la durée de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle pour le salarié.

Article 8 : Engagements en matière de formation professionnelle

Par ailleurs, la formation professionnelle est plus que jamais une priorité pour les signataires du présent accord. En effet, elle est non seulement indispensable pour la relance de l'activité dans les entreprises de la branche ferroviaire, mais également pour maintenir et développer les compétences des salariés afin de pouvoir répondre notamment aux enjeux sociaux, technologiques et environnementaux à venir.

À ce titre,

- les employeurs de la branche sont encouragés à mettre à profit les périodes chômées au titre du dispositif spécifique de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable pour maintenir et développer les compétences des salariés en mobilisant l'ensemble des dispositifs et outils de la formation professionnelle inscrits notamment dans le plan de compétences ,
- les salariés peuvent être invités à mobiliser leur compte personnel de formation.

Pendant les actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées, la rémunération nette antérieure du salarié est maintenue à 100 %. La rémunération nette antérieure est calculée sur la base de la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, excluant ainsi notamment les éléments exceptionnels.

Article 9 : Efforts proportionnés des instances dirigeantes et actionnaires

Afin de promouvoir la solidarité entre tous pendant la durée de recours au dispositif, les partenaires sociaux appellent les instances dirigeantes et actionnaires, à faire preuve de solidarité.

Dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, les partenaires sociaux appellent à tenir pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés, pendant la période de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, pour

- la détermination, pour les dirigeants salariés, des parts variables de rémunération et de l'évolution de leur rémunération,
- la politique de versement de dividendes.

Ces efforts sont le cas échéant mentionnés au sein du document, visé au Titre 2 du présent accord, élaboré par l'employeur.

Article 10 : Modalités et moyens de suivi de l'accord de branche

Conformément au I, 5° de l'article 1^{er} du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, l'information et le suivi du présent accord sont confiés aux signataires du présent accord au sein d'une commission *ad hoc*.

La commission de suivi est composée de deux représentants par organisations syndicales et d'un nombre égal de représentant de la fédération professionnelle. La commission de suivi définit ses règles de fonctionnement lors de sa première réunion.

Cette commission se réunit *a minima* tous les 3 mois pendant la durée d'application du présent accord.

Un bilan de l'application du présent accord sera réalisé dans le cadre de la commission de suivi à l'échéance du présent accord. Deux bilans intermédiaires seront réalisés dans le cadre de la commission de suivi et d'action avant le 30 juin 2021 et le 30 juin 2022. Ces bilans seront présentés à la CPPNI de branche à chacune des échéances définies ci-dessus.

TITRE 2 : CONTENU ET CONDITIONS DE VALIDITÉ DU DOCUMENT ÉLABORÉ PAR L'EMPLOYEUR

A défaut d'accord d'entreprise, chaque employeur de la branche confronté à une réduction d'activité durable souhaitant mettre en œuvre le dispositif spécifique d'activité partielle élabore un document, conformément aux dispositions législatives et réglementaires et celles fixées par le présent accord afin de mettre en œuvre un dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable pleinement adapté à la réalité de son activité, des emplois, de sa taille et de son mode d'organisation.

A minima, le document de l'employeur contient les informations suivantes :

- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- les engagements en matière de maintien dans l'emploi
- les engagements en matière de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Le document peut également contenir :

- les éventuels engagements autres,
- la décision d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider.

Article 11 : Diagnostic de la situation économique et perspectives d'activité

Le document comprend en préambule un diagnostic de la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activités. Ce diagnostic permet de justifier la nécessité de réduire de manière durable l'activité de l'entreprise pour assurer sa pérennité.

Il est réalisé notamment grâce aux informations contenues dans la base de données économiques et sociales.

Article 12 : Champ d'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Dans le cadre des dispositions définies par le présent accord, le document élaboré par l'employeur définit les activités et salariés auxquels s'appliquent le dispositif.

Il permet de placer les salariés en situation d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Article 13 : Réduction maximale de l'horaire

Dans le cadre des dispositions définies par le présent accord, le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail conformément à l'article 6 du présent accord.

Article 14 : Indemnisation du salarié

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite, reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur peut prévoir, dans le document, une meilleure indemnisation des salariés concernés, notamment pour les salariés ayant les plus bas niveaux de rémunération.

L'employeur étudie également la possibilité de lisser cette indemnisation au cours de la période concernée.

Le cas échéant, une régularisation de l'indemnité versée aux salariés intervient au terme de la période de référence.

Article 15 : Engagements en matière de maintien dans l'emploi

Dans le cadre des dispositions définies par le présent accord, le document élaboré par l'employeur prévoit les engagements spécifiques en matière de maintien dans l'emploi.

Article 16 : Engagements en matière de formation professionnelle

Dans le cadre des dispositions définies par le présent accord, le document élaboré par l'employeur prévoit les engagements spécifiques en matière de formation professionnelle.

En application de l'article 8 du présent accord, pendant les actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées, la rémunération nette antérieure du salarié est maintenue à 100 %. La rémunération nette antérieure est calculée sur la base de la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, excluant ainsi notamment les éléments exceptionnels.

Article 17 : Engagements complémentaires

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite des régimes de base et complémentaire obligatoires ;
- les garanties complémentaire de frais de santé et de prévoyance ; l'assiette des cotisations est constituée des sommes effectivement versées au salarié, et ce quel qu'en soit le traitement social et fiscal.
- la prise en compte des périodes de recours au dispositif spécifique d'activité partielle pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage

Il est rappelé que 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, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle.

Enfin, les employeurs de la branche s'engagent à ce que les périodes de recours au dispositif spécifique d'activité partielle soient prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 18 : Date de début et durée d'application du dispositif

Dans le cadre des dispositions définies par le présent accord, le document élaboré par l'employeur fixe la date de début de mise en œuvre du dispositif, ainsi que sa durée d'application.

Cependant, 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 compétente.

La durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable est de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Article 19 : Modalités d'information des personnels concernés et des instances représentatives du personnel

Le document comporte les modalités d'information au sein de l'entreprise des personnels concernés et des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif et le suivi des engagements, notamment en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. Le document comporte également des indicateurs spécifiques produits à l'occasion des différentes informations faites devant les instances représentatives du personnel.

Aux termes des dispositions légales et réglementaires, cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

Article 20 : Procédure d'homologation du document

L'employeur adresse à l'autorité administrative une demande d'homologation du document accompagnée du présent accord et, le cas échéant, de l'avis rendu par le CSE, s'il existe s'agissant de la demande initiale ou de la demande de renouvellement. A défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le CSE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

La décision d'homologation est notifiée par tout moyen au CSE, s'il existe. Elle vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois.

Elle peut être renouvelée par période de 6 mois, sous réserve de son homologation par l'administration et au regard des bilans intermédiaires prévus à l'article 9 du présent accord.

A cet effet, l'employeur transmet à l'autorité administrative, avant chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, les documents suivants :

- un bilan sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite ;
- un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activités de l'établissement, l'entreprise ou du groupe ;
- le 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'activité partielle spécifique.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut représenter une nouvelle demande après avoir apporté les modifications nécessaires au document et mis en œuvre un processus d'information/consultation du CSE, s'il existe.

Fait à Paris, le 2 novembre 2020

Entre

D'une part,

L'Union des Transports Publics et Ferroviaires
représentée par **M. Claude FAUCHER**

D'autre part,

La Fédération CGT des Cheminots
représentée par

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) Ferroviaire
représentée par

La Fédération des syndicats de travailleurs du rail SUD Rail (Solidaires)
représentée par

La Fédération Générale des Transports et de l'Équipement CFDT (FGTE-CFDT)
représentée par

La Fédération Syndicaliste Force Ouvrière des Cheminots (CGT-FO)
représentée par