

ACCORD DE BRANCHE RELATIF A LA MISE EN PLACE DU DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE(APLD)

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

- **Le Syndicat National des Etablissements et Résidences privées pour Personnes Âgées (SYNERPA),**

d'une part,

ET

Les Organisation Syndicales ci-après désignées :

-
- **La Fédération des services de santé et des services sociaux CFTD (FSS CFTD),**
- **L'UNSA – Union Nationale des Syndicats Autonomes.**

d'autre part,

ci-après collectivement désignées « les Parties ».

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE	3
TITRE 1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD.....	5
ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION.....	5
ARTICLE 2. ACTIVITES ET SALARIES CONCERNES.....	5
TITRE 2. MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE LONGUE DUREE.....	5
ARTICLE 3. REDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL POUVANT DONNER LIEU A INDEMNISATION	5
ARTICLE 4. INDEMNITE VERSEE AU SALARIE PLACE EN ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE	5
ARTICLE 5. CUMUL AVEC L'ACTIVITE PARTIELLE DE « DROIT COMMUN ».....	6
ARTICLE 6. ENGAGEMENTS POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	6
TITRE 3. APPLICATION DE L'ACCORD ET SUIVI	7
ARTICLE 7. DEBUT ET DUREE D'APPLICATION DE L'APLD	7
ARTICLE 8. INFORMATION DES SALARIES ET DU CSE ET DES DELEGUES SYNDICAUX	7
ARTICLE 9. MODALITES D'INFORMATION DE LA CPPNI	8
TITRE 4. DISPOSITIONS FINALES.....	8
ARTICLE 10. STIPULATIONS SPECIFIQUES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES	8
ARTICLE 11. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE D'APPLICATION	8
ARTICLE 12. REVISION DE L'ACCORD	8
ARTICLE 13. DEPOT ET EXTENSION	8

PREAMBULE

Dans un contexte de crise sanitaire majeure en France et dans le monde, les mesures sanitaires prises par le Gouvernement ont considérablement impacté l'activité économique du secteur thermal.

Cette crise de grande ampleur a eu d'importantes répercussions sur l'activité thermale, ce secteur ayant été fortement impacté par les mesures prises par le gouvernement, se traduisant notamment par de longues périodes de fermetures administratives.

L'effet de la crise sanitaire sur ce secteur est sans précédent depuis plus d'un an.

• Diagnostic sur la situation économique du secteur thermal

Depuis le début de la crise sanitaire, le thermalisme fait face à une très nette baisse d'activité. En effet, les établissements ont été dans l'obligation de fermer du 16 mars 2020 au 2 juin 2020 (dans les faits, la réouverture est intervenue le plus souvent en juillet 2020 compte tenu des délais de remise en activité des établissements) et du 29 octobre 2020 jusqu'au 19 mai 2021.

Lorsque l'ouverture des établissements a été possible, ces derniers ont dû faire face à :

- un accueil limité du nombre de curistes afin de respecter les règles sanitaires en vigueur ;
- une annulation massive du nombre de cures ;
- un renchérissement des coûts d'exploitation lié à la mise en place des mesures sanitaires ;
- de grosses difficultés de trésorerie ;
- Etc.

Malgré les mesures déployées par les entreprises du secteur (activité partielle, prise de congés, PGE, etc.), il est constaté une dégradation des principaux indicateurs économiques et financiers qui affecte durablement l'équilibre financier des sociétés.

A titre d'exemple, le chiffre d'affaires des entreprises du secteur thermal a diminué en 2020 de 67%, à la suite d'une baisse dans les mêmes proportions de la fréquentation des établissements exprimée en équivalents de cures entières conventionnées.

Cette dégradation des conditions économiques d'exploitation va s'observer au moins jusqu'à la fin 2021, pour les raisons suivantes :

- dégradation de l'attractivité des établissements thermaux dans le contexte sanitaire,
- niveau de réservations très largement inférieur à celui habituellement constaté à date, ne permettant pas la mise en place d'une organisation optimale pour accueillir le plus grand nombre de curistes,
- surcoût de gestion de la relation à la patientèle, lié notamment aux réaménagements successifs des réservations suite aux reports des dates d'ouverture annoncées, au détriment des campagnes d'information médicale,
- risques de restriction de circulation pouvant priver les établissements thermaux d'une partie de la patientèle,
- imposition de limites à la fréquentation maximale instantanée réduisant la capacité d'accueil du nombre de curistes,
- surcoûts liés à la mise en œuvre des mesures sanitaires au sein des établissements thermaux.

Aussi, les perspectives de reprise de l'activité thermale seront durablement affectées et seront de nature à menacer le maintien de l'emploi au sein du secteur, ainsi que la dynamique d'embauche.

Il en résulte les perspectives économiques et financières suivantes.

- **Perspectives de reprise de l'activité du secteur thermal**

Compte tenu des incertitudes liées :

- aux modalités de réouverture,
- à la réserve du corps médical à prescrire des cures thermales dans le contexte sanitaire actuel,
- à la perte définitive des cures planifiées depuis le début de l'année 2021 et qui ne sont pas reportables,
- au protocole sanitaire en vigueur et ses évolutions,
- au manque de visibilité quant à l'évolution de la crise sanitaire,

Les conditions de reprise de l'activité thermale sont fortement altérées et le niveau d'activité est significativement et durablement réduit par rapport à celui de 2019. A cet égard, les partenaires sociaux sont particulièrement inquiets pour l'emploi dans le secteur thermal et ont souhaité mettre en place l'activité partielle longue durée (ci-après désignée « APLD »).

- **Raisons pour lesquelles il est nécessaire de recourir à un dispositif d'APLD**

Pour faire face au caractère durable des impacts de la crise sanitaire sur l'activité des établissements thermaux, il apparaît nécessaire de réduire temporairement le temps de travail, dans un objectif unique de préservation de l'emploi.

Ce dispositif répond aux besoins du secteur dans la mesure où il vise à trouver un juste équilibre entre l'amélioration de la situation économique, au travers de la diminution des coûts salariaux, et le maintien dans l'emploi des salariés tout en permettant de conserver le savoir-faire et l'expertise des collaborateurs et de leur garantir un niveau d'indemnisation plus favorable.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et du Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable et permet le recours à l'APLD en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Conformément à l'article 1^{er} du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, le document élaboré par l'employeur précisera les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations du présent accord, sous réserve de son extension par le Ministère du travail.

TITRE 1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord concernent exclusivement les établissements thermaux visés au code NAF 96.04 Z de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée qui regroupe depuis la signature de l'accord de champ du 14 mars 2019, complété par l'avenant en date du 8 juillet 2020, les champs d'application de la convention collective nationale du thermalisme (IDCC 2104) et de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 et son annexe du 10 décembre 2002 concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées (IDCC 2264).

Les établissements privés de diagnostic et de soins et les établissements d'hébergement pour personnes âgées ne sont pas concernés par le présent accord.

ARTICLE 2. ACTIVITES ET SALARIES CONCERNES

Tous les salariés ont vocation à bénéficier de l'APLD en cas de réduction d'activité durable quelle que soit la nature de leur contrat y compris les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, et ce quelle que soit la nature de leurs fonctions, à l'exception des salariés exclus du dispositif par le législateur, exclusions précisées par le Ministère du travail.

TITRE 2. MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE LONGUE DUREE

ARTICLE 3. REDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL POUVANT DONNER LIEU A INDEMNISATION

La réduction maximale de l'horaire de travail applicable aux salariés visés à l'article 2 du présent accord ne peut être supérieure à 40% de la durée légale de travail, cette limite s'appréciant sur la durée d'application du dispositif d'APLD découlant du présent accord.

En conséquence, il est possible d'alterner des périodes de forte et de faible activité, voire de suspension temporaire de celle-ci, dans le respect du plafond de 40% précité sur la durée d'application du dispositif d'APLD découlant du présent accord.

Cette limite peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. En tout état de cause, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale conformément à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020.

La réduction du temps travail des salariés à temps partiel doit être calculée au prorata de leur temps de travail contractuel.

ARTICLE 4. INDEMNITE VERSEE AU SALARIE PLACE EN ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE

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 les décrets relatifs au dispositif APLD.

Le salarié reçoit de la société une indemnité, en lieu et place de son salaire pour la durée durant laquelle il est placé en APLD. Cette indemnité horaire correspond, à ce jour, à 70% de sa rémunération horaire brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés.

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.

ARTICLE 5. CUMUL AVEC L'ACTIVITE PARTIELLE DE « DROIT COMMUN »

Le dispositif d'APLD ne pourra se cumuler, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L5122-1 du Code du travail.

Il est en outre précisé que le dispositif mis en place pour les salariés répondant à la qualification de « salariés vulnérables » ou pour les parents contraints de garder leur(s) enfant(s) (enfant de moins de 16 ans ou enfant en situation de handicap, sans limite d'âge) est indépendant du dispositif d'APLD.

Ainsi, sous réserve de remplir les conditions légales et réglementaires en vigueur :

- un salarié non concerné par le dispositif d'APLD mis en place au sein de l'entreprise peut être placé en activité partielle, en sa qualité de salarié vulnérable ou parce qu'il se trouve contraint de garder son enfant ;
- si un salarié concerné par le dispositif d'APLD est placé en activité partielle, en sa qualité de salarié vulnérable ou parce qu'il se trouve contraint de garder son enfant, la durée de son placement dans ce dispositif n'est pas comptabilisée dans le décompte de la réduction d'activité plafonnée à 40%.

ARTICLE 6. ENGAGEMENTS POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en place les dispositions suivantes.

6.1 Engagements en matière d'épargne salariale

Les parties conviennent d'engager des négociations en vue de conclure un accord d'intéressement, et ce avant le terme du présent accord.

6.2 Engagements en matière d'emploi

La préservation des emplois et des compétences est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi, en contrepartie de la réduction des horaires de travail, l'entreprise ou l'établissement concerné s'engage à ne pas effectuer de licenciements pour motif économique tels que prévus à l'article L1233-3 du code du travail pendant la durée d'application du dispositif d'APLD découlant du présent accord. Il est précisé que si le chiffre d'affaires de l'entreprise ou de l'établissement concerné diminuait de plus de 50% sur une période de 6 mois par rapport à la même période de l'exercice 2019, précédant la crise sanitaire, l'engagement de l'employeur en matière de maintien dans l'emploi se terminerait, étant entendu qu'en préalable l'employeur aura examiné les solutions alternatives au licenciement.

6.3 Engagements en matière de formation professionnelle

Les Parties reconnaissent que la formation professionnelle est un outil essentiel pour permettre aux salariés de maintenir et développer leurs compétences et leur employabilité.

Dans le cadre du recours à l'APLD et afin d'anticiper et préparer le retour progressif à une activité normale, les entreprises et établissements du secteur thermal doivent mettre en

Accord de branche APLD

place des actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, des actions de formation certifiantes visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées.

Ainsi,

- les souhaits de formation des salariés, issus des entretiens professionnels, seront étudiées en priorité ; étant précisé que dans le contexte de l'APLD, la formation sera validée par l'employeur dès lors qu'elle répond aux besoins de l'entreprise.
- les actions de formation seront revues et complétées dans le cadre de la construction du plan de développement des compétences. On peut compter par exemple les formations suivantes :
 - o agent thermal,
 - o maître-nageur sauveteur,
 - o technicien commercial.

TITRE 3. APPLICATION DE L'ACCORD ET SUIVI

ARTICLE 7. DEBUT ET DUREE D'APPLICATION DE L'APLD

L'employeur peut solliciter le bénéfice du dispositif d'APLD au plus tôt au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation ou de validation du document unilatéral ou de l'accord d'entreprise/d'établissement a été transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

ARTICLE 8. INFORMATION DES SALARIES ET DU CSE

8.1 Information des salariés

L'employeur est tenu d'informer individuellement les salariés avant leur entrée dans le dispositif spécifique d'APLD.

Concernant le placement des salariés dans le dispositif, un délai de prévenance au minimum de 2 jours ouvrés doit être respecté, permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle des salariés.

8.2 Information du CSE et des délégués syndicaux

Pour le suivi du dispositif d'APLD découlant du présent accord, un compteur d'heures précis permettant d'apprécier la réduction d'activité des salariés sera communiqué tous les mois aux instances représentatives du personnel et aux délégués syndicaux. Ce compteur devra permettre d'identifier les heures dites chômées ouvrant droit à une indemnité et les heures travaillées qui doivent être rémunérées normalement. Ce document pourra être demandé en cas de contrôle par l'administration lors de la vérification des conditions de placement en APLD des salariés.

L'employeur fournit au minimum tous les 3 mois au CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils existent, les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'APLD ;

Accord de branche APLD

- le nombre de salariés non concernés par la mise en œuvre de l'APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié ou bénéficiant d'un accompagnement en formation professionnelle.

ARTICLE 9. MODALITES D'INFORMATION DE LA CPPNI

Conformément à sa mission et son statut, la CPPNI doit recevoir par voie électronique l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif à l'APLD.

Les éléments doivent être envoyés à l'adresse mail cneth@medecinethermale.fr.

TITRE 4. DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 10. STIPULATIONS SPECIFIQUES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

Compte tenu de la physionomie du secteur, les signataires conviennent que le présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises comptant moins de 50 salariés.

ARTICLE 11. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE D'APPLICATION

Le présent accord entre 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 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

ARTICLE 12. REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application, conformément aux dispositions des articles L2261-7-1 et suivants du Code du travail.

Les demandes de révision devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des autres parties représentatives ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine. La demande de révision devra obligatoirement être accompagnée de propositions sur les thèmes dont il est demandé la révision.

Les parties représentatives se réuniront alors dans les 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

ARTICLE 13. DEPOT ET EXTENSION

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales.

Compte tenu du contexte sanitaire, un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du code civil est mis en place dans le cadre de la signature du présent accord.

Fait à [Paris], le [16 novembre 2021],

Accord de branche APLD

Pour le SYNERPA,

Pour la FSS CFTD

Pour l'UNSA