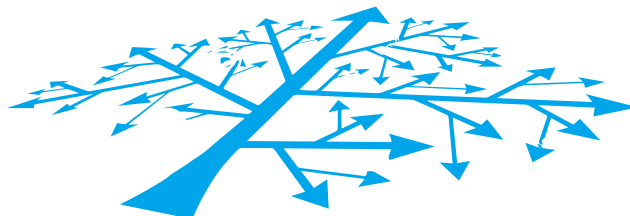


Activité **P**artielle

Rupture **C**onventionnelle **C**ollective

Accord de **P**erformance **C**ollective

Activité **P**artielle de **L**ongue **D**urée



QUE COUVRENT CES ACCORDS ?

Le législateur a mis en place des outils par les ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail.

Vous trouverez ci-dessous les explications qui se trouvent derrière ces acronymes :

APLD pour Activité Partielle de Longue Durée ; **RCC** pour Rupture Conventionnelle Collective et **APC** pour Accord de Performance Collective.

Ces accords sont en effet destinés à maintenir l'emploi dans un contexte de situation dégradée de nombreuses entreprises. L'intérêt des salariés est donc primordial.

Les contraintes économiques et les orientations stratégiques portées par la Direction, induisent un allègement du coût de la structure de façon plus ou moins durable.

L'accord APLD est en cours de précision concernant la négociation de l'activité réduite, accompagné de garanties sur l'emploi et la formation (en attente du décret). La RCC et l'APLD sont soumises à validation de la DIRECCTE et fondées pour cette dernière sur un « diagnostic et une prévision d'activité et d'emploi partagés ».

1. L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Le dispositif d'activité partielle permet temporairement aux salariés touchés par une fermeture ou une réduction d'horaire, de percevoir une indemnité versée par l'employeur, dont le financement est, en tout ou partie, assuré par l'État.

Durant la crise sanitaire, l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximale de 12 mois, au lieu de six mois précédemment.

→ **La Consultation du CSE est obligatoire.**

Elle a débuté le 23 mars, pour une durée de six mois et sera prolongée en septembre pour six mois encore jusqu'au 22 mars 2021. Chaque salarié dispose d'un taux d'activité variable de 0 à 100%, il peut être changé par l'Entreprise suivant le besoin opérationnel (pic d'activité) ou conjoncturel (congrés). Quand le salarié est à 100% d'activité partielle (chômage à temps plein), son contrat est suspendu, il doit être disponible sous un délai de 48h pour reprendre son activité.

Appelée aussi activité partielle de droit commun : suite aux négociations elle voit son taux d'indemnisation amélioré à partir du 23 septembre pour toutes les catégories.

2. LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Ce dispositif permet d'organiser des départs volontaires en dehors de toute considération économique.

Cet accord collectif définit les conditions et modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail.

Les salariés doivent pouvoir librement opter soit pour le départ dans le cadre de l'accord collectif, soit pour le maintien de leur emploi.

→ **Accord collectif majoritaire obligatoire, sans motif économique obligatoire**

→ **Il est soumis à validation de l'administration (DIRECCTE), veillant à l'équilibre de ces mesures et du respect de la procédure**

Le CSE est informé en amont sur ses modalités, son suivi est cependant effectué par l'instance.

Comme son nom l'indique, c'est un départ de l'entreprise soit pour bénéficier des droits à retraite anticipée ou non, pour congés de mobilité ou de reconversion, pour reprise ou création d'entreprise ou pour un projet personnel. Il concernera tous les salariés avec des conditions d'ancienneté, de quorum par activité ou métier, par ordre de candidature mais ne peut toucher uniquement la population sénior.

Contrairement à un PSE, le pourvoi d'un poste libéré peut être effectué par l'entreprise sans justification formelle auprès de la DIRECCTE, pour des besoins d'activité haussière.

La période de candidature se situera vraisemblablement dans la temporalité de l'activité partielle de droit commun, à l'issue de ce délai l'entreprise devra valider suivant les critères établis préalablement la conformité des demandes.

Ces départs vont induire des ajustements d'organisations géographiques, de rattachement, de périmètre, non connus à ce jour car tributaires des volumes des départs volontaires.

3. L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

L'APC a pour objectif de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi.

Cet accord d'entreprise peut aménager la durée du travail et la rémunération des salariés, mais aussi organiser leur mobilité professionnelle ou géographique.

Les dispositions d'un tel accord dit de « performance collective » se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles des contrats de travail, en dehors de toutes difficultés économiques.

Autrement dit, cet accord d'entreprise modifie les dispositions de chaque contrat de travail. Les salariés qui refuseraient l'application de cet accord collectif pourront faire l'objet d'un licenciement, fondé sur une cause réelle et sérieuse.

→ **Accord collectif majoritaire obligatoire sans motif économique obligatoire.**

4. L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE

Issue de la loi du 17 juin, les modalités doivent encore être définies par décret dans les jours qui viennent. Le but est de prolonger les mesures d'activité partielle dans le cadre du Covid-19 mais de les inscrire dans le cadre du dialogue social et avec des contreparties. L'accord doit définir :

- Les salariés et les activités concernées, a priori que les secteurs opérationnels à ce jour,
- Les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation (plafond envisagé : 40% sur la période)
- Rémunération à hauteur de 70% minimum du brut dans la limite de 4,5 fois le SMIC, à négocier dans le cadre de ces accords,
- Les engagements spécifiques souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi.

→ **Soumis à un accord collectif majoritaire**

→ **Il est soumis à validation de l'administration (DIRECCTE)**

En conclusion ces accords changeront durablement le nombre des salariés, les avantages sociaux négociés tout au long de notre Histoire en bouleversant l'organisation du travail des salariés restants afin de maintenir l'emploi et la pérennité d'Aéroports de Paris.

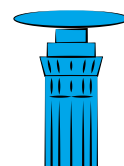


ORLY

UNSA/SAPAP
Local 5410 Orly Sud
Tél : 01 49 75 06 46
sapapol@adp.fr

*Libres
ensemble !*

CDG



UNSA/SAPAP
Module MN 2R4-077 CDG2
Tél : 01 48 62 74 55
sapapry@adp.fr

retrouvez toute notre actualité sur unsasapap.org